ANNUAL REPORT
1984-85

CANADA LABOUR
RELATIONS BOARD

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426

© Minister of Supply and Services Canada 1986

Cat. No. LR1-1985

ISBN 0-662-54463-3

Regional Offices

Western Region
1090 West Pender Street
12th Floor
Vancouver, B.C.
V6E 2N7

Tel.: (604) 666-6001

Central Region
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 1040
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Tel.: (204) 949-3145

Ontario Region
Toronto-Dominion Centre
P.O. Box 190
Suite 1905
19th Floor
Toronto, Ontario
M5K 1H6

Tel.: (416) 973-3782

Quebec Region
Complexe Guy-Favreau
200 Dorchester Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

Tel.: (514) 283-3258
Telex: 05-25706

Atlantic Region
Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, N.S.
B2Y 2N6

Tel.: (902) 426-7068

Board Members

Chairman
Marc Lapointe, Q.C.

Vice-Chairmen
Hugh R. Jamieson
Thomas M. Eberlee
M. Brian Keller
Serge Brault

Members
Lorne E. Shaffer
Jacques Archambault
James D. Abson
Victor E. Gannon
Paul-Émile Chiasson
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

January 31, 1986

The Honourable Bill McKnight
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage, Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of section 210 of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report of the Canada Labour Relations Board on its activities for the year ending March 31st, 1985.

Respectfully submitted,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, Q.C.
Chairman

Office of the Chairman
Cabinet du Président

Contents

Page

Introduction 1

Operation and Composition of the Board 3

- Jurisdiction 3
- Board Powers and Functions 3
- Composition of the Board 3
- Staff and Budget 5
- Organization Chart 7
- Board Publications 8

Financial Statement 9

The Canada Labour Code 11

Activities of the Board in 1984-85 13

Statistical Tables 19

Reasons for Decision 31

Judicial Review and Related Proceedings 45

Introduction

The Canada Labour Relations Board, as presently constituted, came into existence on March 1, 1973. The amendments to the Code, which came into force on that date, replaced the pre-existing tripartite tribunal (which had included representatives of labour and management on a part-time basis) with a new non-representational tribunal of full-time appointees.

The Board so created in 1973 was to operate independently from the Department of Labour and was required to submit its own Annual Report, distinct from the reports of the Minister of Labour.

This is the twelfth Annual Report of the Canada Labour Relations Board. It covers the fiscal year April 1st, 1984 to March 31st, 1985 and contains up-to-date information on the organizational structure as well as administrative developments of interest to the public, and notes changes in the personnel of the Board.

As in previous years, this issue provides statistical information and analysis of the workload carried by the Board during the fiscal year under review; detailed statistical tables on several aspects of the Board's functions; a review of the Board's reasons for decision and of judicial reviews, and related proceedings of CLRB decisions.

Jurisdiction

The Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories in relation to federal works, undertakings, or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. Without attempting an exhaustive or legal definition of the jurisdiction of the Board, the following industries and activities are covered:

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown Corporations
- Feed and grain
- Longshoring
- Northern Canada
- Railways
- Road Transportation
- Shipping
- Miscellaneous and those found not to be federal works or undertakings

It is estimated that in excess of 600,000 employees are covered by the provisions of Part V of the Code.

Board powers and functions

The Canada Labour Relations Board is a quasi-judicial body with statutory and regulatory powers pertaining to the administration of Part V of the Canada Labour Code dealing with industrial relations.

The Board also acts under Part IV of the Code, hearing appeals against safety rulings in cases where imminent danger has been alleged. It also rules on complaints by employees who believe they have been discriminated against or punished for exercising their rights in relation to safety.

A significant part of the Board's activities is concerned with the acquisition of bargaining rights by trade unions. Where the majority of employees in a bargaining unit which the Board finds to be appropriate for collective bargaining wishes to be represented by a trade union, the Board will grant certification to the union.

Other determinations which the Board may make with respect to bargaining rights involve the revocation of trade union certifications, the review and amendment of certification orders where changes in the structure and operations of an employer's business have occurred, where unions have merged, and where businesses have been sold or reorganized.

The Board also hears and determines complaints of unfair labour practice against employers and unions, and has power to grant relief to successful complainants, including reinstatement and compensation where appropriate.

The Canada Labour Code prohibits strikes and lockouts during the term of a collective agreement and until the mediation and conciliation assistance provided by Labour Canada has been exhausted. Where an unlawful strike or lockout occurs or is anticipated, the Board has the power, on application, to issue cease and desist orders and to order employees to return to work.

The Board also has the responsibility to interpret technological changes which may affect the terms and conditions of employment and the security of employees, and to exercise ancillary remedial authority.

The Canada Labour Code provides that the Minister of Labour may refer to the Board a collective bargaining dispute involving the negotiation of a first collective agreement. Where such a matter has been referred, the Board may settle the terms and conditions of a first collective agreement on the parties.

Certain violations of Part V of the Code are punishable by fines. In order to initiate a prosecution in the courts for such violations of the law, it is necessary to obtain the consent of the Board.

Where there is a failure to comply with any order of the Board, the Board may, on application, file its order in the Federal Court of Canada. Once a Board order has been filed in the Federal Court, it is enforceable in the same manner as an order of that court.

Composition of the Board

Section 111(2) of the Code provides for a Chairman, from one to five Vice-Chairmen and from four to eight Board Members. Appointments to the Board are by Order-in-Council for terms of up to five years for Board Members and up to ten years for Chairman and Vice-Chairmen.

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. As members of a non-partisan Board, they are prohibited from holding any other remunerated office or employment. (Although the Code was amended in 1984 to provide for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part IV of the Code, no such part-time appointments have been made or required).

In the year under review, the Board consisted of the following persons.

Chairman
Marc Lapointe, Q.C.

Mr. Lapointe is, and has been, Chairman of the Board since it was reorganized in 1973. He was a former senior partner in the legal firm of Lapointe, Lévesque, Gagnon and Bertrand and Associates, in Montreal. In a span of over 25 years of private practice, Mr. Lapointe was legal adviser to a large number of unions, mainly in the province of Quebec but also across Canada. He was appointed Queen's Counsel in 1964. A native of the province of Quebec, Mr. Lapointe is a graduate of the University of Montreal (B.A.). He holds a Bachelor of Civil Law degree from McGill University and a Master's degree (Labour Law) from that university. He was a lecturer on labour legislation in the law faculties of both these universities for many years while practising law. He is the author of numerous articles related to labour law.

Vice-Chairmen
Hugh R. Jamieson

Mr. Jamieson has been a Member of the Board since 1978 and was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before coming to the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes. Mr. Jamieson studied Public Administration at the University of Manitoba.

Thomas M. Eberlee

Prior to his appointment in August 1982, Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years. His public service career spans over twenty-five years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

M. Brian Keller

Mr. Keller was appointed in December 1982. He is a member of the Quebec Bar Association and was Assistant Director, Labour Relations (Research) at Bell Canada for four years prior to his appointment as Vice-Chairman of the Board. Since graduating in law from the University of Ottawa in 1972, he has worked in all aspects of labour relations: the Defence Research Board; the Treasury Board Secretariat; Privy Council; and as Senior Consultant with the Ottawa firm of Woods, Gordon and Company before joining Bell Canada in 1979.

Serge Brault

Mr. Brault was appointed in March 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montreal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971. Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). In private practice, he concentrated on all aspects of labour law and was a member of the firm of Larivière, Brault and Dury in Longueuil, Quebec, since 1974. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montreal and the University of Montreal.

Members of the Board
Lorne E. Shaffer

Mr. Shaffer was first appointed to the Board in 1974 and is serving a second five year term in the year under

review. He was formerly Director of Industrial Relations of a major national transportation company. He has wide experience in labour relations as a labour-management consultant and practitioner with employer associations and national and international corporations.

Jacques Archambault

Mr. Archambault was first appointed to the Board in 1976 and is presently serving a second five year term. He was, previously, a special assistant to the Minister of Labour and a member of the Policy Coordination Group of the Department of Labour. From 1948 to 1972, he was a technical adviser to the Confederation of National Trade Unions. During his 24-year career with the CNTU, he was charged with the responsibility for several important assignments in various European countries, including membership on the committee on development of the World Confederation of Labour, National Co-chairman of the Canadian Coalition for Development, and labour adviser at the Canadian Embassy to the European Community (Brussels). A graduate of Laval University with a Bachelor of Arts and Masters in Social Science (industrial relations), Mr. Archambault was an active member of several important organizations in Quebec and in the federal government.

James D. Abson

First appointed to the Board in 1979, Mr. Abson is presently serving a second five year appointment. He has held senior positions in the field of industrial relations as Labour Relations Co-ordinator of the Ontario Federation of Construction Associations and Director of Organization of the Construction Labour Relations Association of Ontario. His labour relations experience has been focussed on the construction industry where he has been involved in such labour matters as jurisdictional conflict, union negotiations, recruitment, coordination of services for members and administration of collective agreements. He has also represented employers in arbitration.

Victor E. Gannon

Mr. Gannon was appointed in September 1980. A graduate from Loyola College, he has had an extensive career in the railway industry in management development and structure, with an accent, in more recent years, on labour relations while being associated with the C.N. Mr. Gannon, during his career, has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances, arbitration and strike settlements in Canada as well as abroad.

Paul-Émile Chiasson

Mr. Chiasson was appointed in October 1980. He holds academic degrees in commerce and common law. He has practised in both Bathurst and Moncton. As an appointed adjudicator under the Public Service Labour Relations Act for the province of New Brunswick, Mr. Chiasson has dealt with a number of cases under the provisions of that Act. He has been called upon, in the private sector, to arbitrate a number of grievances as a neutral chairman.

Henriette Parent

Mrs. Parent, from Montreal, was appointed in August 1982. Mrs. Parent has extensive experience in the broadcasting industry at both the management and in labour relations levels. During her career with the Union des artistes and, more recently, with the CBC, Mrs. Parent has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances and the administration and co-ordination of freelancers and contractual employees' contracts within the CBC's French network.

Marguerite-Marie Galipeau

Ms. Galipeau was appointed in January 1983. She was a lawyer with the Department of Justice before joining the Board. A graduate of the University of Ottawa with a Bachelor of Arts and Master's in labour law, she began her career, following graduation in 1978, with the Department of Justice and was seconded to Treasury Board to represent it before the Public Service Staff Relations Board in a wide variety of labour disputes. A great part of her expertise in this area came from being assigned to disputes involving various unions acting as bargaining agents of employees of the Post Office Department.

Staff of the Board and budget

Apart from its adjudicative function, the Board's operations may be broadly divided into the following

areas: a) Administration, b) Operations, c) Legal Services.

While the Chairman, Vice-Chairmen and Members of the Board are appointed by the Governor General in Council, the administrative field and support staff are civil service appointees.

At the end of this fiscal year, the Board employed a total of 99 persons, including the Members of the Board, 73 at its headquarters in Ottawa and 26 in the regions.

a) Administration

The Administration Branch is responsible for the general administrative services of the Board. This includes the coordination of resources and expenditures, travel arrangements and the provision of suitable public hearing rooms across Canada. The branch has units responsible for accounting, purchasing, word processing, office equipment and provides library as well as publications and information services.

b) Operations

The Operations Branch undertakes investigation of applications and complaints through labour relations officers located in Ottawa and in five regional offices (Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver). These officers also have a role in the mediation of complaints and illegal strikes and lockouts. The settlement of these disputes eliminates the need and costs of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. It was recognized at the outset that more efficiency and responsiveness to the public could be attained if it were possible to delegate to the regions many responsibilities formerly available to clients through the Board's headquarters in Ottawa. Starting in 1975, with a pilot project in the Vancouver regional office, parties were able to file all applications and other submissions in the region and to receive increased service on a variety of matters on a local basis from that office. Later extended to the Montreal and Toronto offices, the final phase of delegation to Winnipeg and Halifax was accomplished in 1983.

c) Legal services

This unit is composed of a Senior Legal Advisor, one Legal Assistant and support staff. Law students are employed to assist with research during the summer months. Outside counsel is engaged to represent the Board before the Federal and Supreme Courts of Canada as well as before provincial courts.

Organization Chart

Board publications

The Canada Labour Relations Board publishes the following:

- **Decisions Information ("di")**: published quarterly, di is a bilingual publication containing all Reasons for Decisions issued by the Board as well as summaries of applications and complaints disposed of by the Board over a given period, decision headnotes and statistical tables;

- **The Role of the Canada Labour Relations Board**: this booklet describes in laymen's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices. The booklet is available in both official languages; and

- **Your Rights Under the Code**: this booklet describes the rights and obligations of all persons and parties covered by Part V of the Canada Labour Code and outlines the procedures to be followed to file applications or complaints with the Board. It is available in both official languages.

All of the Board's publications may be obtained by calling, writing or visiting the Board's offices.

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1985

(With comparative figures for the year ended March 31, 1984)

	1985	1984
Salary and wages	$3,642,307	$3,481,672
Accommodation	1,229,000	632,000
Employee benefits	641,000	569,900
Travel and relocation	444,808	390,803
Audio, recording and simultaneous translation services	95,771	131,696
Communications	136,217	136,624
Reproduction and other printing	75,576	86,263
Publication of DI, annual report, etc., including printing	64,758	69,073
Other professional and special services	181,582	109,742
Materials and supplies	42,558	57,453
Purchase of books, catalogues and subscriptions	42,186	45,704
Acquisition of machinery, equipment and furniture	34,499	35,331
Rental of office machinery and equipment	66,282	19,133
Postage, freight, express and cartage	56,414	56,309
Legal services	168,603	259,438
Rental of hearing rooms	46,628	63,529
Advertising	1,798	7,538
Miscellaneous	36,123	28,888
Total Expenditures	$7,006,110	$6,181,096

Total expenditures provided by:

Department of Labour Vote 10	$5,116,110	$4,960,096
Employee Benefits	563,000	512,000
Government departments which provided services without charge	1,327,000	709,000
	$7,006,110	$6,181,096

Certified correct:

Director of Administrative Services

Approved:

Marc Lalonde
Chairman

The Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations)

Following the recommendations of the Woods Task Force (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)), Part V of the Canada Labour Code was repealed and reenacted by Chapter 18 of the Statutes of 1972.

The Canada Labour Relations Board was reconstituted as an autonomous non-representational Board reporting directly to Parliament through the Minister of Labour.

Prior to these amendments, Part V of the Code dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. The new Part V provided for additional duties and functions of the Board, which included:

- the investigation, mediation, hearing and determination of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents;
- the investigation and determination of applications respecting technological changes;
- applications for declaration of unlawful strikes or lockouts;
- the determination of the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business; and
- the determination of single bargaining units.

The new Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors and employees whose duties included the supervision of other employees.

In 1978, Part V of the Canada Labour Code was further amended through Bill C-8 and the jurisdiction and powers of the Board were increased. Major features of the amendments to Part V included:

- the provision for the expansion of the Board by up to three additional Vice-Chairmen;
- the discretion to order representation votes and related run-off votes;
- the determination of the wishes of the majority of employees in a bargaining unit at the date of the application for certification or such other date which the Board considered appropriate;
- the requirement for unions to fairly represent all members of the bargaining unit as well as a requirement of fair and objective referral procedures by union hiring halls;
- the settlement by the Board, on referral from the Minister of Labour, of the terms and conditions of first collective agreements; and
- the requirement that a union or employer's organization provide its members with an annual financial statement.

Furthermore, the scope of the discretionary powers of the Board in dealing with illegal strikes or lockouts was broadened. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, formerly performed by the Minister of Labour.

Finally, a new jurisdiction radically different from existing ones, was that granted to the Board under Part IV of the Code concerning dangerous or unsafe working conditions: the review of a safety officer's decision that a machine or place does not constitute a danger and the hearing of employees' complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

In the year under review, Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act, was proclaimed in force effective July 18, 1984.

The amendments to Part V of the Code included:

- a new definition of "dependent contractor";
- the extension of collective bargaining provisions to what the Minister deems major projects;
- the provision for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, whether or not the employees are union members;
- a rewording of the duty of fair representation provision; and
- the extension of the notice period for proposed technological change from 90 to 120 days prior to the effective date. In addition, an employer now must provide the bargaining agent, on request, with a detailed description of the nature of the technological change, with the names of employees likely to be affected. Finally, the Board may grant leave to the bargaining agent to serve notice to the employer to bargain concerning the proposed technological change.

Finally, the appointment of part-time Board Members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code is now permitted, and any Board Member can dispose of an uncontested application or matter referred to the Board.

Caseload

In 1984-85, the Board received a total of 779 applications and complaints, a slight increase over the number received in the previous year and a new record for the number of new cases in a year.

Applications for certification and review, and complaints of unfair labour practice represent the majority of the Board's new caseload, comprising 80% in the year under review.

Applications for certification filed by trade unions increased by 21% over the previous year, continuing an upward trend in new certification cases begun in 1983-84. On the other hand, complaints of unfair labour practice declined by 4%, and the number of applications for review, the majority of which involved amendments to existing bargaining units, declined by 25%.

Fifty percent of the Board's new work arose in the road transport (34%) and air transport (16%) industries.

The year 1984-85 saw a shift in the geographical origins of new cases away from the Pacific and Atlantic regions toward Central Canada. Quebec showed the sharpest increase in the number of new applications, its caseload rising by 60 cases.

In addition to the new cases which were received in 1984-85, 322 were carried over from the previous year, making a total caseload before the Board of 1,111. The Board disposed of 716 cases during the year, leaving 385 pending in various stages of investigation, mediation, hearing and deliberation at the end of the year. The overall time taken to process cases from date of filing to date of decision increased in 1984-85 by ten days.

The Board conducted hearings in 209 cases during 1984-85, more than in any other year. These hearings consumed a total of 226 hearing days. In the previous year, the Board heard 167 cases involving 256 hearing days. In 1984-85, the Board conducted more hearings, but they were of shorter duration. Hearings were conducted in seven provinces and in the Yukon during the year, in communities ranging from Halifax, N.S., to Prince Rupert, B.C., and to Whitehorse, Yukon.

Hearings were required in connection with 25% of decisions released during the year, up from 20% in the previous year.

The Board published Reasons for Decision in connection with 51 cases.

Decisions of the Board are reviewable in the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act. In 1984-85, 31 decisions of the Board, or just over 4%, were referred to the Federal Court of Appeal under that provision. The percentage of cases in review was the same as in the previous year.

Twenty-eight reviews of Board decisions were disposed of by the Federal Court of Appeal in 1984-85. Two were granted, two were dismissed in part, eight were dismissed outright, and 15 were withdrawn. The Supreme Court of British Columbia made two decisions in connection with Board matters, and the Supreme Court of Canada reserved judgment in two cases.

Details of these review cases may be found at page 45 under the heading "Judicial Review and Related Proceedings".

Certifications

The number of new applications for certification received by the Board in 1984-85 increased by 21.5% to 226, continuing the trend of the previous year during which applications for certification had increased by 39%. Applications for certification comprised 29% of all applications received in the current year.

The Board dealt with 191 applications during the year, and granted 115 certification orders affecting 6,865 employees. Ninety percent of the certifications granted were for bargaining units of less than 100 employees, the median size being 19 employees. The Board conducted hearings in 33 cases, up from 15 in the previous year. Labour relations officers conducted 21 representation votes to ascertain the wishes of employees in connection with these cases.

Review applications

The number of applications for review of Board decisions received during the year declined by 25% from the previous year, to 107. The Board dealt with 125 review applications, a decrease of 8% from the previous year.

Applications for review of Board orders or decisions are filed by parties or initiated by the Board for a variety of reasons and purposes. Consistent with experience in the past, the largest proportion of review

cases dealt with during the year, 40%, involved amendments to the description of existing bargaining units, thereby extending bargaining rights to new employees. A further 26% involved reconsideration of previous Board decisions at the request of parties or on the Board's own initiative. Changes to the names of parties on certification orders accounted for a further 18% of review applications dealt with during the year.

The Board conducted hearings in connection with 24% of review applications it dealt with during 1984-85, a sharp increase from 7% in the previous year. Review applications comprised 12% of all cases heard during the year.

Complaints

The Board received 295 complaints during the year, a decrease of 4% from the previous year. One hundred and seventy-nine (61%) complaints were directed against employers, while 116 (30%) were directed against trade unions.

The Board made determinations in 257 complaints during the year, compared with 282 in the previous year. One hundred and eight complaints were the subject of public hearings.

The Board's labour relations officers play a role in assisting parties to settle a complaint informally. During 1984-85, 67% of complaints of unfair labour practice were settled or withdrawn following the involvement of one of the Board's officers. As a result, it was not necessary for the Board to conduct hearings and adjudicate in these complaints.

Duty of fair representation complaints comprised one third of all complaints received during the year, a slight increase over the previous year. The proportion of duty of fair representation complaints settled or withdrawn following the involvement of a labour relations officer increased sharply to 60%, up from 40% in 1983-84.

Overall, complaints of unfair labour practice comprise 38% of all applications received, 36% of all cases disposed of and 52% of all cases in which public hearings were conducted.

Of those complaints dealt with during the year, 65% were against employers, and 35% against trade unions.

Only 5% of complainants were successful.

Revocation of bargaining rights

The Board received 40 applications for revocation of bargaining rights, compared with 26 in 1983-84, more than any year except 1981-82.

Of 33 applications disposed of, 20 were granted, nine were rejected and four were withdrawn. Fifteen votes were conducted among employees affected by applications for revocation, but no hearings were held.

Unlawful strikes and lockouts

The Board received 10 unlawful strike and lockout applications during the year, down from 18 in the previous year, and the smallest total since 1977-78.

The Board disposed of nine such applications, eight involving alleged unlawful strike activity, and one involving an alleged unlawful lockout. Five applications were granted, two were rejected, and two were settled or withdrawn. The Board conducted nine hearings in connection with these cases.

While the volume of unlawful strike and lockout applications is small, the need to deal with them on a expedited basis, regardless of their geographical origin, and the high incidence of hearings associated with these cases, combine to tax the Board's resources far out of proportion to the number of actual cases.

Sale of business

The Board received 23 new applications relating to the determination of bargaining rights following a sale of business during the year, compared to 25 received during the previous year.

The Board dealt with 20 such cases during the year, 11 were granted, five were rejected, and four were withdrawn.

Hearings were conducted in connection with eight cases.

Declaration of single employer

These applications arise where it is alleged that two or more employers exercise common control over employees.

The Board received 20 such applications during 1983-84, the same number as in the previous year.

The Board dealt with 22 common employer applications, ten were granted, nine were rejected, and three were withdrawn.

Hearings were held in connection with ten cases.

Technological change

The Board received seven technological change applications during the year, more than in any other year. The Board had received only 15 such applications in the previous 11 years.

The Board granted one application, rejected one. Three were withdrawn.

One hearing was conducted.

Safety of employees

Ten applications involving the safety of employees were received during the year, one less than in the previous year.

The Board disposed of 11 safety matters during the year. Five were granted, two were rejected, and four were withdrawn.

Eight hearings were held.

Miscellaneous

Of the remaining cases dealt with by the Board, 13 were requests by employers to implement changes to terms and conditions of employment while applications for certification were pending, two were applications for an order that a bargaining agent is not entitled to represent a bargaining unit, two involved successor rights of trade unions, and 11 concerned the determination of the existence of a collective agreement. Other miscellaneous applications include one for the settlement of the terms of a first collective agreement, one respecting exemption from payment of union dues on religious grounds, four for consent to institute a prosecution, eight for consent to file Board Orders in the Federal Court of Canada for enforcement, and one matter was referred to the Board by the Minister of Labour.

Air transportation

This category includes aircraft pilots and flight attendants, passenger service agents, maintenance and ground workers, and others who are involved in the operation of airlines and supporting services.

For the second year in a row, the number of new cases arising from this industry increased sharply, to a total of 128, or 16% of all new cases received by the Board in the year under review. As in the previous two years, the largest volume of new cases continued to be complaints of unfair labour practice, up by 16% over the previous year to a total of 64, or 50% of the industry caseload for 1984-85.

The Board disposed of 120 applications in the industry in 1984-85. Seventeen new certification applications were granted, three were rejected and one was withdrawn. Of 63 complaints disposed of by the Board, 41 or 65% were withdrawn or settled with the assistance of a Board officer. Four complaints were granted with appropriate remedies, and 18 were rejected. Hearings were conducted in connection with 33, or 52% of complaints in the industry. Fifty-one complaints in the industry disposed of during 1984-85 were against employers (81%) while 12 were against trade unions. Four unlawful strike/lockout applications were dealt with in 1984-85, all of which required hearings; two such applications were granted.

Banking

The number of applications received by the Board rose to 53 during 1984-85, an increase of 39%. Seventeen applications for certification, almost double the previous year's total, 14 applications for revocation and 14 complaints of unfair labour practice were received.

The Board disposed of 47 applications during the year. The Board granted 14 applications for certification, seven applications for review and seven applications for revocation. Eleven complaints of unfair labour practice were dealt with, and violations of the Code were found in four cases, two against employers and two against trade unions. Six complaints were withdrawn or settled with the assistance of the Board's labour relations officers.

Much of the new certification work arose in the Toronto area.

Broadcasting

The radio, television and cablevision sectors are reported under this industry heading.

The number of new applications increased significantly during the year to a total of 59, an increase of 37%. The largest increase was in the number of new applications for certification which increased by 50% to a total of 15.

Forty-seven applications were dealt with by the Board during 1984-85. Twelve new certifications were granted, as were nine applications for review. Five of the six unfair labour practice complaints disposed of were withdrawn or settled with the assistance of a Board officer.

Communications

This industry heading includes certain telephone and telegraph companies, and overseas cable operations.

Never very high, the caseload in this industry declined somewhat during 1984-85. Fifteen new applications were received, and 18 were disposed of.

Complaints of unfair labour practice continue to comprise a significant portion of the caseload, as has been the case in previous years. Six complaints were disposed of during the year; two were withdrawn or settled with the assistance of a Board officer and four were rejected by the Board, no violations having been found. One unlawful strike/lockout application was granted.

Crown corporations

The number of new applications received by the Board was significantly lower than in the previous two years. The total number of new applications received was 36, compared with 56 in the previous year and 47 in 1982-83.

The Board disposed of 38 matters affecting Crown Corporations including three applications for certification, 14 applications for review and three complaints of unfair labour practice. Sixteen of the 38 matters dealt with involved the Canada Post Corporation.

Feed and grain

Only 13 new applications affecting this industry were received in the year, down from 21 in the previous year. While last year's total had included seven unlawful strike applications, no such applications were received in 1984-85.

Ten applications were disposed of during the year, one of which involved a technological change case at a newly opened state of the art grain elevator in the Port of Prince Rupert, B.C. A hearing was conducted at Prince Rupert in connection with this case.

Longshoring

Twenty-nine applications were received during 1984-85 and 28 were disposed of, these totals being slightly lower than the previous year.

Included in the cases disposed of were six applications for certification, seven applications for review, and 13 complaints of unfair labour practice.

Railways

A total of 64 applications was received in 1984-85, comparable to the number received in the previous two years. There was a sharp increase in the number of applications for certification, 18 compared to two in the previous year, arising from the breaking of the Canadian Council of Railway Shopcraft Employees and Allied Workers bargaining unit. Fifteen new applications for certification resulted.

The Board disposed of 45 matters during the year in the industry. It granted two applications for certification. Four applications for review were granted and six were rejected. The Board also disposed of a total of 26 complaints of unfair labour practice, 24 against trade unions, and two against employers. Seven hearings were conducted in connection with these complaints. One violation of the Code was found, three complaints were rejected and 22 were withdrawn or settled with the assistance of a Labour Relations Officer. One unlawful strike application was granted and one was rejected. Hearings were required in both cases.

Road transportation

This industry traditionally produces the largest proportion of the Board's overall caseload, and 1984-85 was no exception. A total of 266 new applications and complaints were filed during the year, representing 34% of all new applications received, an increase of 12% over the previous year. Increases in all categories were recorded, notably in applications for certification, which increased significantly for the second year in a row. The number of new applications for certification in the industry has nearly doubled since 1982-83.

During the year, the Board disposed of 235 cases in the road transportation industry and granted 37 new certifications. Five applications for certification were rejected, and 16 were withdrawn. Three hearings were required, and eight representation votes were conducted to ascertain the wishes of employees. The Board also granted 24 applications for review, rejected five, while three were withdrawn.

The Board also dealt with 99 complaints of unfair labour practices in this industry during the year. Of 78 complaints filed against employers, four were granted, 16 were rejected, and 58 (74%) were withdrawn or settled with the assistance of a Board officer. Twenty complaints against employers required public hearings.

In 21 complaints directed against trade unions, no violations of the Code were found. Twelve complaints were rejected and nine were withdrawn or settled with the assistance of a Board officer. Twelve hearings were required.

For the second year in a row, there were no unlawful strike or lockout applications in the industry.

Shipping

The number of applications for certification received in this industry continued to rise, from ten in 1982-83, to 22 in 1983-84 to 35 in the current year.

The Board disposed of a total of 44 applications in the industry during the year, including 25 applications for certification. Of the 25 applications for certification dealt with, only four were successful, eight were rejected and 13 were withdrawn. No hearings were held in conjunction with these applications.

Ten applications for review were dealt with in the industry. Four were granted, five were rejected and one was withdrawn. Two hearings were held.

A total of seven complaints were dealt with, three against employers and four against trade unions. None was successful.

Northern Canada

Unlike the situation in the provinces, the Board has jurisdiction over all industries in the Yukon Territory and the Northwest Territories. The mining, construction, municipal administration, hospitality and road and waterborne transportation industries have traditionally provided the bulk of the Board's northern caseload. Hard hit by the recession, the Yukon caseload has been limited in recent years, and the focus of the Board's activities has shifted to the Northwest Territories.

The Board received only 26 applications during 1984-85, compared with 58 in the previous year and 39 in 1982-83. On the other hand, 49 applications were disposed of, most being certification and review cases which had been carried over from the previous year. A large proportion of the caseload disposed of involved a "one time" restructuring of bargaining units in the construction industry in the Northwest Territories in the context of a refinery expansion and pipeline project in the Norman Wells area, and is not indicative of a continuing source of caseload in northern Canada.

One hearing concerning nine review cases in the construction industry in the Northwest Territories was conducted.

Miscellaneous

The Board dealt with 18 matters in this category during 1984-85.

Eleven of the cases involved employees of Indian Bands and included two applications for certification (both granted), one application for review, two applications for revocation, four complaints of unfair labour practice, one request for settlement of a first collective agreement and one request for filing of a Board Order in the Federal Court of Canada.

The Board also dealt with applications involving the uranium mining, pipeline construction and fishing industries, and one matter concerned an international bridge.

Non Federal

Thirteen cases were found to be outside the jurisdiction of the Board and the applications were rejected. These cases included 11 applications for certification and two complaints of unfair labour practice. Three hearings were conducted in connection with these matters.

Statistical summaries

The charts which appear in the following pages provide additional detail about the Board's caseload and activities in 1984-85.

Table 1

Applications Received by Type of Case and by Region in 1984-85

Type of Case	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	13	38	20	10	26	107
Certification	24	83	63	24	32	226
Declaration of Single Employer	4	4	6	3	3	20
Revocation	4	15	10	7	6	42
Successor Rights	—	1	1	1	—	3
Sale of Business	3	8	5	3	4	23
Whether Employee covered by collective agreement	—	3	3	—	5	11
Technological Change	3	1	1	1	1	7
Illegal Work Stoppage	—	3	3	—	4	10
Unfair Practice Complaint	25	154	66	27	23	295
Safety	—	4	6	—	—	10
Miscellaneous	4	6	6	7	2	25
Total	80	320	190	83	106	779

Tables

Table 2

Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1984-85

Type of Case	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	9	42	25	9	40	125
Certification	23	55	48	20	45	191
Declaration of Single Employer	6	4	7	2	3	22
Revocation	5	12	5	5	6	33
Successor Rights	—	1	1	—	—	2
Sale of Business	6	5	3	2	4	20
Whether Employee covered by collective agreement	—	2	5	—	4	11
Technological Change	2	1	1	—	1	5
Illegal Work Stoppage	1	2	2	—	4	9
Unfair Practice	43	95	58	31	30	257
Safety	—	6	5	—	—	11
Miscellaneous	6	8	8	7	1	30
Total	101	233	168	76	138	716

Table 3

Nature of Cases Received by Industry in 1984-85

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	20	12	4	64	3	25	128
Banks	7	6	14	14	—	2	53
Broadcasting	15	13	3	15	3	10	59
Communications	2	2	—	5	1	5	15
Feed & Grain	3	1	—	5	—	4	13
Longshoring	11	5	—	11	—	2	29
Railways	18	6	4	28	2	6	64
Road Transport	69	31	11	121	1	33	266
Shipping	35	7	—	8	—	2	52
North Territories	14	5	1	—	—	6	26
Crown Corp.	2	17	—	13	—	4	36
Miscellaneous	11	2	3	9	—	2	27
Non Federal	9	—	—	2	—	—	11
Total	226	107	40	295	10	101	779

* Unfair Labour Practice

Tables

Table 4

Nature of Cases Disposed of by Industry in 1984-85

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	20	10	4	63	4	19	120
Banks	15	7	12	11	—	2	47
Broadcasting	16	14	4	6	2	9	51
Communications	2	3	—	6	1	6	18
Feed & Grain	2	2	—	2	—	4	10
Longshoring	6	7	—	13	—	2	28
Railways	2	10	—	26	2	5	45
Road Transport	58	32	9	99	—	37	235
Shipping	25	10	—	7	—	2	44
North Territories	25	14	1	4	—	5	49
Crown Corp.	3	14	—	13	—	8	38
Miscellaneous	6	2	3	5	—	2	18
Non Federal	11	—	—	2	—	—	13
Total	191	125	33	257	9	101	716

* Unfair Labour Practice

Table 5

Size of Bargaining Units Certified in 1984-85

Number of Employees	Number of Applications	%	Cumulative %
0/10	40	34.8	34.8
11/20	20	17.4	52.2
21/30	13	11.3	63.5
31/40	8	7.0	70.5
41/50	8	7.0	77.5
51/60	6	5.2	82.7
61/70	0	0.0	82.7
71/100	9	7.8	90.5
101/130	2	1.7	92.2
131/160	2	1.7	93.9
161/190	0	0.0	93.9
191 and over	7	6.1	100.0
Total	115	100.0	

Total number of employees affected: 6,865

Median size of units is 19 employees

Average size of units is 51 employees

Tables

Table 6

Certification Applications Disposed of in 1984-85

Industry	Granted	Rejected	With-drawn	Total Number of Deci-sions	Heard	Votes Held
Air Transport	17	3	—	20	3	3
Banks	14	1	—	15	—	1
Broadcasting	12	2	2	16	1	2
Communications	—	2	—	2	—	—
Feed & Grain	1	—	1	2	—	—
Longshoring	1	5	—	6	3	1
Railways	2	—	—	2	—	—
Road Transport	37	5	16	58	3	8
Shipping	4	8	13	25	—	2
North Territories	22	2	1	25	—	4
Crown Corp.	2	—	1	3	—	—
Miscellaneous	3	—	3	6	—	—
Non Federal	—	8	3	11	2	—
Total	115	36	40	191	12	21

Table 7

Review Applications Disposed of in 1984-85

Industry	Granted	Rejected	With-drawn	Total Number of Deci-sions	Heard	Votes Held
Air Transport	5	4	1	10	2	—
Banks	7	—	—	7	—	—
Broadcasting	9	2	3	14	3	1
Communications	—	3	—	3	2	—
Feed Grain	1	1	—	2	1	—
Longshoring	2	4	1	7	3	—
Railways	4	6	—	10	3	—
Road Transport	24	5	3	32	3	2
Shipping	4	5	1	10	2	—
North Territories	12	2	—	14	9	—
Crown Corp.	9	4	1	14	1	—
Miscellaneous	1	1	—	2	1	—
Non Federal	—	—	—	—	—	—
Total	78	37	10	125	30	3

Tables

Table 8

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Disposed of in 1984-85

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn / Settled	Total	Heard
Air Transport	4	11	36	51	29
Banks	2	1	6	9	3
Broadcasting	—	—	5	5	—
Communications	—	1	—	1	—
Feed & Grain	—	—	1	1	—
Longshoring	—	2	5	7	2
Railways	—	—	2	2	1
Road Transport	4	16	58	78	20
Shipping	—	1	2	3	—
North Territories	—	1	1	2	2
Crown Corp.	—	3	—	3	3
Miscellaneous	1	—	3	4	3
Non Federal	—	1	—	1	—
Total	11	37	119	167	63

Table 9

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Disposed of in 1984-85

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	—	7	5	12	4
Banks	2	—	—	2	2
Broadcasting	—	1	—	1	—
Communications	—	3	2	5	—
Feed & Grain	—	—	1	1	—
Longshoring	—	1	5	6	2
Railways	1	3	20	24	6
Road Transport	—	12	9	21	12
Shipping	—	1	3	4	—
North Territories	—	2	—	2	2
Crown Corp.	—	2	8	10	4
Miscellaneous	—	1	—	1	—
Non Federal	—	1	—	1	1
Total	3	34	53	90	33

Tables

Table 10

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed of in 1984-85

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	2	1	1	4	4
Banks	—	—	—	—	—
Broadcasting	1	—	1	2	1
Communications	1	—	—	1	1
Feed & Grain	—	—	—	—	—
Longshoring	—	—	—	—	—
Railways	1	1	—	2	2
Road Transport	—	—	—	—	—
Shipping	—	—	—	—	—
North Territories	—	—	—	—	—
Crown Corp.	—	—	—	—	—
Miscellaneous	—	—	—	—	—
Non Federal	—	—	—	—	—
Total	5	2	2	9	8

Table 11

Number of Cases Heard by Type of Case*
in 1984-85

Type of Case	No. of Cases Heard
Review	26
Certification	33
Declaration of Single Employer	10
Revocation	1
Sale of Business	8
Whether Employee Covered by Collective Agreement	2
Technological Change	1
Imposition of First Collective Agreement	1
Illegal Work Stoppage	8
Complaint of Unfair Labour Practice	108
Consent to Prosecute	2
Filing of Board Order in Federal Court	1
Safety	8
Total	209

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing

Tables

Table 12

Number of Days Spent in Hearing by Region in 1984-85

Region	No. of Hearing Days
Atlantic	9
Quebec	63
Ontario	103
Pacific	51
Total	226

Table 13

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1984-85

Type of Case	Carried Over from 1983-84	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed of	Carried Over to 1985-86
Review	60	107	78	37	10	125	42
Certification	76	226	115	36	40	191	111
Declaration of Single Employer	11	20	10	9	3	22	9
Revocation	5	42	20	10	5	35	12
Successor Rights	—	3	2	—	—	2	1
Sale of Business	9	23	11	5	4	20	12
Whether Employee Covered by Collective Agreement	7	11	1	8	2	11	7
Technological change	1	7	1	1	3	5	3
Illegal Work Stoppage	2	10	5	2	2	10	3
Unfair Practice	138	295	14	71	172	257	176
Safety	4	10	5	2	4	11	3
Miscellaneous	9	25	11	8	9	28	6
Total	322	779	273	189	254	716	385

The Canada Labour Relations Board releases decisions in two forms: published Reasons for Decision and letters. Letter-decisions are used when the Board considers the matter to be of real interest only to the parties involved. That is true of the majority of cases. Reasons for Decision are used when the Board considers the matter to be of general interest to the labour relations community. In Reasons for Decision, the Board articulates its policy approaches and its interpretation of various provisions of the Canada Labour Code. Reasons for Decision are published in both official languages in the Board's own publication, Decisions/Information, cited as di. Some of these decisions are also published in report series which cover Canadian labour cases from all jurisdictions, i.e., the CCH Canadian Labour Law Reporter, cited as CLLC, and the Canadian Labour Relations Boards Reports (New Series), cited as CLRBR (NS). During 1984-85, the Board issued 50 Reasons for Decision.

Employer unfair labour practices

Nine of the Reasons for Decision concerned allegations that employers had committed unfair labour practices.

Three of the employer unfair labour practice decisions concerned layoffs or dismissals. In one decision, the Board found that the termination (layoff) of certain employees was designed to eliminate the possibility of a union becoming organized and was therefore contrary to subparagraph 184(3)(a)(i) of the Code. It found a further violation of the Code in the dismissal of one employee, because his union activity was found to be a motive for the dismissal.[1] The Board ordered the company to withdraw the termination notice as well as to reinstate and compensate the dismissed employee.

In another decision, complaints regarding dismissals were not upheld as the Board found that the measures taken in respect of the complainants resulted from the implementation of a reorganization by the Canada Post Corporation.[2]

In the last case, the Board upheld four unfair labour practice complaints concerning dismissals. The Board had no difficulty in finding that the proximate cause of the dismissals was union activities.[3]

Three complaints involved allegations of employer interference in a trade union. One such unfair labour practice complaint concerned an allegation that the employer had contravened paragraph 184(1)(a) by contracting out part of its operations to another company. The Board decided that the contracting out did not constitute a contravention.[4] The Board was of the view that the decision to contract out was based solely on economic considerations and was taken without anti-union animus.

In one case involving the **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission**,[5] the union complained that the employer had prohibited employees from soliciting union membership on company premises during non working hours and had prevented the wearing of union badges on their uniforms. The Board found that the Commission's actions were not based on a compelling or justifiable business rationale. It therefore decided that there had been a contravention of paragraph 184(1)(a). The Board also reviewed the jurisprudence relating to the employer prohibition of employee solicitation on the employer's premises during non working hours as well as the employer's right to restrict the wearing of trade union insignia.

The third unfair labour practice complaint under paragraph 184(1)(a) concerned certain changes effected during a collective bargaining period.[6] Subsequent to CP Air's changes in crew complement and passenger services, the union complained that the changes constituted employer interference in a trade union. The Board found no interference within the meaning of paragraph 184(1)(a) since the collective agreement authorized CP Air to operate with the altered crew complements. Therefore, CP Air possessed the requisite consent for the effective changes.

In the **Canadian Imperial Bank of Commerce** decision,[7] the Board found that the bank had committed unfair labour practices by removing union literature placed on the chairs and desks of employees as well as by posting notices to the attention of employees indicating that solicitation was prohibited on bank premises. On the other hand, the Board found no violation in the bank refusing to deliver union mail to employees and in taking down union literature posted on its premises. In discussing remedies, the Board stated that the appropriate remedy must be tailored to the circumstances of each case and must be designed to redress any imbalance.

The **National Bank of Canada** case[8] involved a complaint that the employer had violated subsection 184(3) by refusing to hire a person because of union activities. The Board dismissed the complaint as it concluded that the employer had successfully discharged, by a preponderance of evidence, the burden of proof described in subsection 188(3). The Board, in determining not to award costs against the complainant, provided an in-depth review of the jurisprudence and practice relating to its policy of not awarding costs.

In the **Freight Emergency Service Ltd.** case,[9] the Board decided that since the union's applications under the single employer and sale of business provisions did not succeed, it was pointless to pursue the unfair labour practice complaints which were dependent on those other applications.

In another case, an employee filed a complaint that the employer had committed an unfair labour practice in that the collective agreement does not permit arbitration of the merits of a deregistration or termination. The Board found, however, that since de-registration could in fact be arbitrated, the complaint had no basis whatsoever.[10]

In **Okanagan Helicopters Ltd.**, the association had filed a complaint with the Board alleging that the employer's refusal to implement a Rand formula contravened section 184. Although the Board did not have the opportunity to address the merit of the complaint, the majority of the Board did find that the effect of the recently amended section 162(1), which provides a minimum union security, is immediate.[11]

Duty of fair representation

Six of the Reasons for Decision concerned the duty of fair representation imposed on bargaining agents by section 136.1 of the Code.

In five cases, the Board dismissed the complaints. In one case, a complaint was filed against the union for having negotiated a seniority clause allegedly detrimental to the complainant.[12] This complaint was lodged before section 136.1 was amended in July 1984. The next text may mean that the duty of fair representation under section 136.1 no longer applies to collective bargaining. The Board decided that the former text was applicable when circumstances giving rise to a complaint occurred before July 18, 1984. The Board analysed the merits of the case but dismissed the complaint as there were no exceptional circumstances present which would merit its intervention into the free collective bargaining system.

In another complaint,[13] an employee alleged that his union did not deal with him fairly and without discrimination following his termination of employment from CP Air. Dismissal was due to the employee's failure to furnish the employer with medical proof as to the nature of the disability which prevented him from working. The Board dismissed the complaint as it found that no grievance was submitted to the union and that the union had nevertheless done all it could on behalf of the complainant by arranging to have the deadline for submitting his medical certificate changed twice and by arranging a meeting with the company.

In arriving at its decision, the Board applied the doctrine of "clean hands" according to which an individual who claims breach of the duty of fair representation by his union must not, by his own actions, have so prejudiced his case that his union is put in the impossible position of defending him properly.

A third complaint arose when a casual longshoreman was deregistered or terminated.[14] He complained that the collective agreement, by establishing the deregistration procedure for casual longshoremen who are not permitted to be union members, "allows distinguishing among classes of employees because they are not union members" and thereby fails to comply with section 136.1. The Board found that the granting of preference to union members in a collective agreement is not **per se** outside the letter and spirit of section 136.1. The Board concluded that the union had fully considered the complainant's grievance within the requirements of the Code and dismissed the complaint.

One complaint centered on the quality of the union's representation throughout the grievance process, including arbitration.[15] The Board said that section 136.1 ought not to be stretched to accommodate challenges to the quality or level of expertise in a union's representation of a person in arbitration when it is clear that nothing improper has taken place. It examined the whole process and concluded that the union had lived up to its obligation under section 136.1.

The **Jean-Paul Roy** decision[16] concerned an application for reconsideration of the Board's previously ordered remedy for a breach of the duty of fair representation. Pursuant to a complaint lodged by an employee for a breach of duty of fair representation, the Board had ordered that a grievance be submitted to arbitration and that any compensation up to the time of its decision should be borne by the union. The union alleged that the Board had made a fundamental error in labour relations policy in requiring the union alone to bear the compensation. The application was submitted twenty-two months after the Board's initial order. The Board held that the application was not made within a reasonable period and was therefore dismissed.

The Board has consistently made it clear that time is of the essence when applications for reconsideration are involved. The Board earlier stated that an interval of more than two months was clearly untimely. The Board

declared that, only in very extraordinary circumstances, would it entertain a review application almost two years after the fact, as was the case with the present application. It was reiterated that the filing of an application for judicial review has no legal effect on a Board order or decision nor does it excuse the untimeliness of a late reconsideration application. The circumstances of this case did not warrant the Board's departure from its time limit rule of approximately three weeks from receipt of the Board's decision. Another factor which contributed to the Board's decision not to exercise its discretion to allow such an untimely application concerned the applicant's lack of "clean hands" and credibility because the applicant had ignored, for twenty months, the Board's other order to refer the grievance to arbitration.

Even though the timeliness issue did not require that the Board deal with the merits of the application, reasons were offered why it would have been dismissed. The union argued that it is unfair that it be held responsible for the employer's fault in dismissing an employee without just cause. The union relied on the employer's testimony that the employee would have been reinstated if the union had taken up the issue with the employer. The Board rejected this argument by reasoning that the union's failure to represent the employee superseded the employer's dismissal with respect to liability for compensation. Lastly, the Board declined jurisdiction to comment upon the validity of the reference to arbitration, the appointment of the arbitrator, or the union's role in the arbitration proceeding.

In the one decision where the Board granted the complaint,[17] an employee was fired on the grounds that he did not have the required qualifications. The complainant had been fired for a different reason one year before. In upholding the complaint, the Board ruled that the duty of fair representation also applies to an employee's second firing. The Board found that the union did not investigate the facts of the second firing thoroughly and prejudged the complainant's case as being hopeless. The remedy ordered was originally only against the union directly involved, but the Board itself recognized a problem in that this union was a member of a council of trade unions, the latter being the bargaining agent. The Board initiated a review of its earlier decision, and amended the order to make the union and the council jointly and severally liable to pay compensation to the complainant.[18]

Union unfair labour practices

With regard to prohibitions relating to trade unions, the Board dealt with two such complaints. In one case,[19] during the course of its organizing campaign at the employer's premises, union members used a variety of means to attempt to persuade employees to join the union. The Board found that the union violated paragraph 185(d) when it mailed letters to individual employees at work and used the employer's internal mailing system. No violation was held to have been committed when the union, during nonworking hours, left envelopes for employees at work on their desks and chairs.

It was also determined that while paragraph 185(d) of the Code was, **prima facie**, a violation of sections 2(b) and 2(d) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms (freedom of expression and freedom of association), it is not invalid as it was found to be a reasonable limit "prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society" (section 1 of the Charter).

The second complaint concerned the alleged violation of paragraphs 185(f) and (g) where an employee was expelled from the union because he actively participated in an organizing campaign on behalf of a rival trade union. The Board perceived the main issue to be the ability of a union to apply its internal discipline standards to a member who is exercising a right embodied in the Code, i.e., to be represented by a trade union of one's choice. The Board dismissed the complaint and chose not to interfere in what is essentially an internal union matter. It found that the employee's expulsion did not infringe on his rights under section 110 of the Code. The Board stated that when an employee exercises his right to join a union of his choice, he also subjects himself to the precepts of the union's constitution. In so doing, he is bound by the discipline standards of the constitution as long as there is no evidence that such employee has been singled out for special treatment.[20]

Unlawful strikes

Two of the Reasons for Decision involved applications by employers alleging that employees were engaged in an unlawful strike.

In the first decision, the employer asked the Board for a declaration that there had been an unlawful strike and to issue an order prohibiting any unlawful strike in the future. The facts revealed that there had been a work stoppage in which locomotive engineers and train agents all claimed illness; however, the situation had since returned to normal. The Board concluded that the collective claim of illness amounted to an unlawful strike under the Code, but did not issue a formal order

as the strike was over.[21] The Board ordered the employer and unions to post its Reasons for Decision in order to inform the employees.

The second decision concerned an application alleging that the union had declared or authorized an unlawful strike and that certain employees were participating in it by refusing to work overtime or to accept acting supervisory assignments. The Board concluded that this conduct constituted an unlawful strike contrary to section 180 of the Code.[22] The order required the union to revoke its authorization of the unlawful strike and required its members to refrain from participating in the unlawful activities.

The Board's general policy regarding section 182 is that, whenever, at the time of hearing, the unlawful stoppage of work has ceased, the Board does not issue an order. In the present case, the overtime ban had been lifted on the first day of the hearing and the employees' refusals to accept acting assignments were clearly thought by the union to be legal under the Code. Despite these factors, the Board nonetheless decided to issue an order for two reasons. First, the Board decided that an order would foster some semblance of order through the predictably difficult upcoming sessions of collective bargaining. Second, the Board issued the order so as to warn others who may be in similar bargaining positions and who use overtime bans as a bargaining tool.

Certification and related matters

Sixteen Reasons for Decision concerned certification and related matters. In half of these decisions, the principal issue concerned the determination of appropriate bargaining units.

In one decision pursuant to a review application, the Board initiated **proprio motu** (on its own motion) a review of a union's certificate following the fragmentation of the unit. The union then sought to have a group of supervisors included in its unit of technicians. The employer countered that these supervisors are not employees within the meaning of the Code. Upon considering the evidence, the Board determined that the supervisors in question were employees under the Code but concluded that it would be inappropriate to include them in the same unit of employees that they supervise.[23]

Two review applications were precipitated by corporate re-organizations. In **Canadian Pacific Limited**,[24] after the merger of its signal and communications departments, the Board decided that the merging technologies and integrated organizational structures called for a single bargaining unit. The Board also found that its decision did not infringe on the employees' freedom of association as entrenched in subsection 110(1) of the Code and as guaranteed by the Charter.

The other case involved the Canadian National Railway Company. Organizational changes prompted a review application which would have the effect of merging the applicant union's unit with a smaller unit. The Board found that circumstances surrounding both bargaining units had changed significantly and that it was now appropriate to include some employees in the larger unit. The Board did not order a representation vote in this case because of the disparity in the size of the small groups being merged into much larger units.[25]

In the **Pacific Western Airlines Ltd.** decision,[26] the Board explained its policy regarding casual employees and the appropriateness of including them in a bargaining unit along with regular employees. In that particular case, the casuals, the majority of whom supported the union, were added to an existing unit. In another case, the Board took the opportunity to review its policy regarding the creation of national versus regional or local bargaining units. In this particular case,[27] the Board held that the facts merited a single national white collar bargaining unit and four regional blue collar units.

The Board was also asked to amend a certification order respecting a school board on an Indian reserve by adding the Chief and Band Council members as the employer. The Board concluded that the Chief and Band Council were **de facto** acting as the employer along with the school board. Accordingly, the Board amended the certification order to add the Chief and/or Band Council as employer.[28] In another case, an application for review was received for the purpose of reformulating in universal terms a certification order that was issued in 1972.[29]

Another case involved bargaining rights in the construction industry in the District of Mackenzie in the Northwest Territories and, more specifically, at Norman Wells.[30] In 1982, when applications for certification began to come in from trade unions seeking bargaining rights or reviews of existing certification orders to include the work at Norman Wells, the Board decided to take the opportunity to expand its policy of standardized craft jurisdictional bargaining units as adopted in **Interior Contracting Company Limited** (1979), 29 di 51; and [1979] 1 Can LRBR 248 (CLRB no. 174), affecting the Yukon Territory to the Northwest Territories.

As a result of jurisdictional differences between some trade unions over work as well as geographic areas, the Board was forced to issue interim certification orders on a project basis to permit collective bargaining to proceed for the project at Norman Wells while retaining jurisdiction to deal with the larger policy question of standardized craft bargaining units on a Territories-wide basis. A public hearing was conducted in July 1984 into those issues.

In December 1983, the Board was asked to reconsider its decision to grant interim project certification orders. The applicant sought Territories-wide certificates for its craft jurisdiction affecting some eight employers involved at the Norman Wells project. The Board concluded that it made good labour relations sense to restrict the certification to the District of Mackenzie and to use the standard Alberta units. It amended the interim certificates granted at Norman Wells to cover the District of Mackenzie.

The last review case concerned an application for amendment of existing Board orders so as to give the applicants geographical certification under section 132 respecting employers engaged in loading and unloading ships at Hamilton and along the Welland Canal. A conventional application for certification was also submitted under section 124 in the event that the Board would dismiss the section 132 application. The Board refused the section 132 certification as there was no evidence of any pressing industrial relations advantage that would accrue.[31] The file covering the alternative application was returned to the Regional Director for further investigation and processing.

Six Reasons for Decision concerned applications for certification. Two of these applications were dismissed for lack of constitutional jurisdiction. The first case concerned an uncontested application covering drivers and garage employees employed by a company engaged in leasing truck drivers and mechanics,[32] and the second case dealt with an application to represent taxi drivers.[33] (See below for details of the constitutional issues).

In the **House of Commons** decision,[34] an application for certification was filed for certain employees of the House. The Board itself raised, as a preliminary issue, the question of whether it had jurisdiction over the House of Commons. After receiving the submissions of the parties in which the union argued that the Board had jurisdiction and the House of Commons and Senate argued to the contrary, the Board found that Parliament was a business within the meaning of the Code. The Board rejected the claim that Parliamentary privilege ousted the Board's jurisdiction and concluded that, apart from crown employees, Part V of the Code covers all employees in federal jurisdiction.

Two certification applications were dismissed as being premature. The first case dealt with a request for geographic certification under section 132 for all employers engaged in longshoring activity at two wharves in New Brunswick.[35] The Board reviewed the situation in the longshoring industry at those New Brunswick locations and compared it with other locations which have been geographically certified and decided that the instant application was premature and should be dismissed. The Board considered, **inter alia**, that only two employers have even an elementary collective bargaining relationship with the applicant union; that there is no history of the employers bargaining together with the union to negotiate a collective agreement; and that the work done by members of the applicant is only a small proportion of the total longshoring work undertaken in the designated geographic area.

The second case involved two successive applications for certification.[36] The employees already were represented by another local certified in 1983, but it had not yet entered into a collective agreement with the employer. The first application was filed before the expiration of the twelve month period provided by paragraph 124(2)(b) and therefore was dismissed as premature. The Board rejected the applicant's request to withdraw the first application by reason of the well-established practice that withdrawal from proceedings before the Board is not automatic. This practice is all the more true with a certification application, since allowing a withdrawal would nullify section 31 of the Board's Regulations which states that, in the case of a refused application, a six month period must elapse before the Board may consider a second application. Therefore, in light of section 31 of the Regulations and the dismissal of the first application, the second application was dismissed.

The Board considered the status of a "council of trade unions" in the **MacCosham Van Lines (Canada) Ltd.** decision.[37] It held that a council of trade unions is not as such automatically a trade union within the meaning of the Code. That status is only bestowed after certification under section 130 and then only for the purposes and scope of that certification. The section 119 route may not be taken as a shortcut by a council of trade unions to obtain trade union status.

Pursuant to an application to amend a previous certification order,[38] incumbents of positions who were to be affected by being included in the amended order opposed the application. The Board considered it would be appropriate to include them in the unit even

though they outnumbered the employees presently in the unit. On verification of the overall support for the union, the Board found that the union no longer enjoyed majority support and therefore dismissed the application for review.

In another case,[39] a complaint was filed alleging the violation of subsection 124(4) which provides for a freeze of conditions following the filing of an application for certification. The changes included the demotion of the complainant and a wage increase given to all employees following the application. The Board decided that the employer's decision was consistent with its former practice, that it was applied in the same manner and that there was an absence of bad faith. Given this "business as before" determination, the complaint was dismissed.

Finally, the Board dealt with an application for revocation of certification filed pursuant to section 137 of the Code.[40] The case raised the question as to whether the Board can allow this type of application when there is only one employee left in the unit. The Board concluded that the employee in a one-person unit can invoke section 137. The Board consequently revoked the respondent's certification.

Safety (Part IV of the Code)

Section 82.1 of the Code gives an employee the right to refuse to work where the employee has reasonable cause to believe imminent danger is involved. Where the right to refuse is exercised, certain procedures must be followed and, if the matter remains unresolved, a safety officer makes a determination as to whether there is imminent danger. If the safety officer decides there is imminent danger, he may give directions to the employer, subject to review by the Canada Labour Relations Board. If the safety officer decides there is no imminent danger, the employee must return to work but can appeal the safety officer's determination to the Board. A single member of the Board can hear such an appeal.

For the first time, the Board reviewed, at an employer's request, a safety officer's finding that a situation constituted a "source of imminent danger".[41] The officer had directed Bell Canada employees to no longer climb, with spurs, a certain type of pole. The officer found that, due to the hardness of these poles, climbing them with spurs constituted a source of imminent danger. The Board decided to confirm the safety officer's ruling.

A second case turned on whether tobacco smoke in the workplace put an employee in imminent danger. The Board confirmed the safety officer's decision that the employee was not in imminent danger.[42] The Board concluded that section 82.1 could not be invoked to have the Board play the role of legislator of significant social change.

The Board heard an application by complainants who alleged that their employer had violated paragraph 97(1)(d) by taking disciplinary measures against them, because they had exercised their right to refuse to work under section 82.1 of the Code. As a result of a bomb threat, the complainants left their work station when the manager refused to have the building searched. The Board upheld the complaint by concluding that the complainants had reasonable grounds to believe there was imminent danger.[43]

Finally, in the **Snively** decision,[44] a truck driver was discharged for refusing to drive a truck which he alleged had faulty brakes. The Board upheld the complaint filed pursuant to section 96.1 when it found the complainant had an abiding concern about his safety. The employer was ordered to reinstate the driver and to compensate him for lost wages and benefits. The Board addressed the reverse onus of proof in subsection 96.2(2) and held that since it did not involve an offence, it is not in violation of section 11(d) of the Charter of Rights which guarantees the presumption of innocence to those charged with an offence.

Sale of business

Seven of the Reasons for Decision concerned successorship applications under section 144 of the Code.

In five cases, the Board concluded that there had been a sale of business. In the first decision,[45] the union sought a section 144 declaration when the employer contracted out its truck wash and tire repair work and facilities to another company. In a companion case, the work and facilities contracted out involved mechanical maintenance of the trucks.[46] The Board found that these transactions each constituted a sale of business and, in so doing, highlighted the difference between subcontracting and contracting out.

In the **Emde Trucking Ltd.** case,[47] the Board declared a sale of business as the purchaser acquired the assets, customers, know-how and employees from the seller. Since the purchaser was viewed as having received a going concern, it was held that the purchaser was bound under the collective agreement and that the applicant union's bargaining agent status survived the sale.

The Board granted the declaration of a sale in **Northern-Loram Joint Venture**,[48] as there had been a direct transfer of employees, equipment, management, personnel, expertise, goodwill, as well as a continuity or nexus between the purchaser and seller. The Board came to the same conclusion in another case,[49] when it found that the transfer of running rights, work, trucks, employees, management and goodwill amounted to a sale of part of a business.

In one of the two cases which were found not to result in a sale of business, the Board took the opportunity to review the inconsistent jurisprudence relating to sale of business under the Code. The panel, in that instance,[50] rejected the view that bargaining rights bestow a proprietary right over the work function performed by employees and a guarantee of permanence to that right regardless of which employees perform the work or how their employer came by the work. The panel further decided that, in their view, successor rights are not intended to apply to subcontracting, loss of business to a competitor, or cases of corporate dissolution.

The last case involved a reconsideration decision by the Board. In a 1983 decision, the Board found that the loss of a contract pursuant to the tendering process constituted a sale of business. On review, a new quorum reheard the facts of the case and found that a loss of such a contract does not result in a sale of business.[51]

Single employer

The Board had to deal with four section 133 applications for declarations of single employer during 1984-85. Two applications were granted and two were refused.

In one decision in which a declaration was granted, the Board stated that the purpose of the declaration should correspond with the purposes of the section, which is to prevent avoidance of obligations under the Code or to minimize the adverse effect of corporate multiplicity on existing bargaining rights. Declarations, therefore, will only be issued to cure some mischief, either real or pending.[52] In the second decision, the section 133 application was not contested and a single employer declaration was issued.[53]

In one of the two single employer applications which were refused, the Board determined that one of the employers was no longer under federal jurisdiction. Accordingly, the Board had no jurisdiction to make a declaration with present or future effect. Without deciding whether it had jurisdiction to make a declaration under section 133 with retrospective effect only, the Board dismissed the application, preferring to deal with the circumstances of the case under the sale of business provisions of the Code.[54]

The Board also dismissed a union's application for a declaration of a single employer in the **Freight Emergency Service Ltd.** case.[55] The Board held that section 133 could not succeed because of the total lack of commonality between the companies in an ownership sense as well as the fact that one of the companies was no longer an employer under the Code when the union brought its application.

Federal versus Provincial constitutional jurisdiction

In five Reasons for Decision, the Board was called upon to determine whether the matter fell within federal or provincial constitutional jurisdiction.

Where the issue is the constitutional jurisdiction of a particular subsidiary operation, the Board applies a threefold test which was enunciated in the **Marathon Realty** case.[56] The questions that must be asked are:

> "First, is there a federal work, undertaking or business involved in the case at all? In most cases this question does not pose a major problem. ...
>
> The second question is, given that there is a federal work, undertaking or business in the picture, is doing the work under question, doing work upon or in connection with the operation of that federal work, undertaking or business? ...
>
> The third question which must be answered in the affirmative is: given that there is a federal work, undertaking or business and that the work in question is work upon or in connection with that federal work, undertaking or business, can the employees in question be characterized as doing that work? This question is required because the nexus in section 108 is also to employees and is primarily concerned with the percentage of time an employee spends doing the work in question. ..."

In two cases the Board, applying these tests, found that employers who had received contracts to do maintenance work on the trucks of an interprovincial trucking company on the premises of that interprovincial trucking company were under federal jurisdiction. In one case,[57] the work involved the washing of trucks (including the interior of refrigerated trucks) and tire repair. In the other case,[58] the work was the mechanical maintenance of the trucks. The Board concluded that maintenance of the core of a federal undertaking brings a business under federal jurisdiction, noting that the absence of any corporate connection to the principal federal undertaking is not determinative - what matters is the functional relationship between the two entities.

In an uncontested application for certification, the Board **proprio motu** invited the applicant to establish the employer's federal character.[59] The Board decided that it lacked jurisdiction to hear the merits of the application because the employer is not a federal undertaking nor does it carry out activities upon or in connection with any federal undertaking. The Board stated that it could only decide whether it has proper jurisdiction on the basis of the evidence adduced. In this case, there was insufficient evidence adduced to show the presence of a federal work, undertaking or business. The company in question supplied drivers and mechanics to manufacturing companies transporting their own merchandise across provincial and national borders.

The Board decided that it did not have the constitutional jurisdiction to deal with a section 161.1 complaint (a union's duty of fair referral) in another case.[60] It was held that there was an absence of any substantial evidence connecting the portion of the union's operations that was the subject of the complaint with any federal work, undertaking or business as contemplated by section 108 of the Code. Despite the fact that the union does dispatch members to federal entities, this was held not to be sufficient to bring the complaint within the Board's jurisdiction as there was nothing to show that the complainant could have been entitled to referral to a federal undertaking.

In another decision,[61] the issue of the Board's jurisdiction was raised during an application for certification to represent certain drivers of the Ottawa Taxi Owners and Brokers Association. The Board reviewed the pertinent jurisprudence wherein it is indicated that the appropriate test to be applied is to determine whether the interprovincial portion of the business conducted by the employer is regular and continuous, even if quantitatively small. If the circumstances of the case meet the test, the business falls under federal jurisdiction. In the instant case, the Board was unable to conclude that the present applications fell under the Board's jurisdictional purview.

Other decisions

The **Northern-Loram** decision[62] considered section 158 of the Code which concerns questions that may be referred to the Board that have already been referred to an arbitrator or arbitration board. The case involved some disputed work which two unions claimed to be the work of their members because it fell under their respective collective agreements. The union that had not been given the work filed a grievance and the employer made a reference to the Board. The Board concluded that there was an issue of the identification of employees bound by a collective agreement, so that the case was properly before the Board under section 158. The Board said its only role under section 158 was to answer the referred question and return the matter to the arbitrator. It indicated that questions under section 158 are matters of concurrent jurisdiction between the CLRB and arbitrators. On the merits, the Board found that the collective agreement of the union that had filed the grievance did not cover the employees doing the work in question.

In one case, the union sought, **inter alia**, to have the Board determine that the commencement of operations of a second grain terminal would constitute a technological change (section 151).[63] Upon analysis, the Board determined that the second terminal would constitute a technological change. Accordingly, the Board found that the union's certification extended to represent employees at the new terminal. The Board also dealt with the issue of the notice required pursuant to section 150 of the Code where a technological change is to be introduced.

In one case, a panel of the Board reconsidered and reversed a previous decision of another panel.[64] This reconsideration decision was, however, quashed by the Federal Court of Appeal. For details, see the subsection on "Certification and related matters" in the section on "Judicial Review and Related Proceedings" at page 45 of this report.

With regard to section 171.1, an inquiry was held by the Board to determine the advisability of settling the terms of a first collective agreement between the parties.[65] Although the Board has only utilized the provisions of section 171.1 to impose a collective agreement on the parties three times in the past, the Board applied section 171.1 in this case.

The **Burrows** case[66] dealt in part with the duty of fair referral (section 161.1). The complainant alleged that the hiring rules as set out in a project agreement contradicted the working rules of his local. The Board found that section 161.1 was not violated by the fact that the project agreement modified certain referral rules of his local. The Board also found no evidence that the union had refused to dispatch the employee or that the employer had specifically requested him.

Lastly, the Board dealt with one case concerning the duty to bargain collectively in good faith. In **Nordair Ltd.**,[67] the union alleged that the employer had refused to bargain collectively in good faith and had refused to make every reasonable effort to enter into a collective agreement. The Board found that paragraph 148(a) had not been violated when it accepted the employer's submission that it had no obligation to bargain because an impasse in bargaining existed which made the likelihood of a settlement unreasonable and unlikely. The Board nevertheless recommended the recommencement of collective bargaining as it was apparent during the hearing that the impasse no longer existed.

Footnotes

1. **Worldways Canada Limited** (1984), 55 di 151 (CLRB no. 459), application under section 28 of the Federal Court Act dismissed June 7, 1985 by the Federal Court of Appeal, unreported, A-625-84

2. **Canada Post Corporation** (1985), as yet unreported Board decision no. 504

3. **Fort Alexander Indian Band** (1984), 56 di 43 (CLRB no. 462)

4. **Bernshine Mobile Maintenance Ltd.** (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465), application under section 28 of the Federal Court Act, alleging that the Board lacked constitutional jurisdiction, dismissed October 8, 1985 by the Federal Court of Appeal, unreported A-737-84

5. **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission** (1984), 56 di 203; and 7 CLRBR (NS) 137 (CLRB no. 475)

6. **Canadian Pacific Airlines Ltd.** (1985), 57 di 153; and 85 CLLC 16,016 (CLRB no. 485), dissent by J. Archambault, application for reconsideration under section 119 to be heard by the plenary

7. **Canadian Imperial Bank of Commerce** (1985), 85 CLLC 16,021 (CLRB no. 499)

8. **National Bank of Canada** (1984), 56 di 107; and 84 CLLC 16,038 (CLRB no. 466)

9. **Freight Emergency Service Ltd.** (1984), 55 di 172; and 84 CLLC 16,031 (CLRB no. 460)

10. **Buddy Lee** (1984), 56 di 128; and 7 CLRBR (NS) 56 (CLRB no. 467), application under section 28 of the Federal Court Act pending, Court File A-1151-84

11. **Okanagan Helicopters Ltd.** (1984), 9 CLRBR (NS) 257; and 85 CLLC 16,009 (CLRB no. 493), dissent by J. Archambault

12. **Claude Paquet** (1985), 85 CLLC 16,053 (CLRB no. 496)

13. **Craig Harder** (1984), 56 di 183; and 84 CLLC 16,043 (CLRB no. 472)

14. **Buddy Lee, supra**, at note 10

15. **Gary W. Craib** (1984), as yet unreported Board decision no. 489, dissent by P.-É. Chiasson

16. **Jean-Paul Roy** (1985), as yet unreported Board decision no. 495

17. **Ronald Guy** (1984), as yet unreported Board decision no. 494

18. **Ronald Guy** (1985), 86 CLLC 16,007 (CLRB no. 511)

19. **Canadian Imperial Bank of Commerce, supra**, at note 7

20. **James Carbin** (1984), 85 CLLC 16,013 (CLRB no. 492)

21. **Canadian National Railways** (1984), 57 di 55 (CLRB no. 479), application under section 28 of the Federal Court Act withdrawn, Court File A-1051-84

22. **Air Canada** (1984), 8 CLRBR (NS) 397 (CLRB no. 490), pending before the Federal Court, A-1447-84

23. **Canadian Broadcasting Corporation** (1984), 55 di 197 (CLRB no. 461)

24. **Canadian Pacific Limited** (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; and 84 CLLC 16,060 (CLRB no. 482), pending before the Federal Court, A-1239-84, original case confirmed on reconsideration by the Board in a plenary, Board File 530-1171, letter decision of August 23, 1985

25. **Canadian National Railway Company** (1984), 56 di 137 (CLRB no. 468)

26. **Pacific Western Airlines Ltd.** (1984), 56 di 173; 7 CLRBR (NS) 346; and 84 CLLC 16,040 (CLRB no. 471)

27. **Transport Route Canada Inc., CNX/CN Trucking** (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; and 84 CLLC 16,056 (CLRB no. 478)

28. **Fort Alexander Indian Band, supra**, at note 3

29. **Canada Ports Corporation** (1985), 54 di 219 (CLRB no. 506)

30. **P.C.L. Construction Ltd. et al.** (1984), 57 di 95 (CLRB no. 481)

31. **Maritime Employers' Association**, (1984), 56 di 162 (CLRB no. 470)

32. **Main d'Oeuvre Maska Inc.** (1984), 57 di 193 (CLRB no. 487)

33. **Ottawa Taxi Owners and Brokers Association** (1984), 56 di 73 (CLRB no. 464)

34. **The House of Commons** (1984), 55 di 129; 6 CLRBR (NS) 354; and 84 CLLC 16,024 (CLRB no. 456)

35. **Gilles Drapeau et al.** (1984), 57 di 132 (CLRB no. 483)

36. **Terminal Maritime Pointe-au-Pic** (1984), 56 di 240 (CLRB no. 477)

37. **MacCosham Van Lines (Canada) Ltd.** (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; and 84 CLLC 16,051 (CLRB no. 474)

38. **Canada Ports Corporation** (1985), 54 di 246 (CLRB no. 507)

39. **Québecair** (1985), as yet unreported Board decision no. 505

40. **William E. Bionski** (1984), 56 di 222; 8 CLRBR (NS) 111; and 84 CLLC 16,054 (CLRB no. 476)

41. **Bell Canada** (1984), 56 di 150 (CLRB no. 469)

42. **Alberto Timpauer** (1985), as yet unreported Board decision no. 502; application under section 28 of the Federal Court Act allowed on March 19, 1985, A-277-85

43. **Francine Tremblay et al.** (1985), as yet unreported Board decision no. 497

44. **Samuel John Snively** (1984), 57 di 139; and 8 CLRBR (NS) 309 (CLRB no. 484), pending before the Federal Court, A-1205-84

45. **Bernshine Mobile Maintenace Ltd., supra**, at note 4

46. **Highway Truck Service Ltd.** (1984), as yet unreported Board decision no. 486, application under section 28 of the Federal Court Act alleging that the Board lacked constitutional jurisdiction, dismissed October 8, 1985 by the Federal Court of Appeal, unreported A-1426-84, leave to appeal to the Supreme Court of Canada denied December 16, 1985

47. **Emde Trucking Ltd.** (1985), 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501)

48. **Northern-Loram Joint Venture** (1985), 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498), pending before the Federal Court, A-106-85 (on other grounds, i.e., regarding the reference under section 158)

49. **Intermountain Transport Ltd.** (1984), 57 di 74; and 8 CLRBR (NS) 141 (CLRB no. 480)

50. **Freight Emergency Service Ltd., supra**, at note 9

51. **CAFAS Inc.** (1984), 56 di 54; 7 CLRBR (NS) 1; and 84 CLLC 16,034 (CLRB no. 463)

52. **Emde Trucking Ltd., supra**, at note 47

53. **Transport Route Canada Inc., CNX/CN Trucking, supra**, at note 27

54. **Intermountain Transport Ltd., supra**, at note 49

55. **Freight Emergency Service Ltd., supra**, at note 9

56. **Marathon Realty Company Limited** (1977), 25 di 387; [1978] 1 Can LRBR 493; and 78 CLLC 16,138 (CLRB no. 117); the excerpt reproduced at page 37 of this report may be found at pages 393-394; 498-499; and 492 of these references

57. **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra**, at note 4

58. **Highway Truck Service Ltd., supra**, at note 46

59. **Main d'Oeuvre Maska Inc., supra**, at note 32

60. **Harvey Jennings** (1985), as yet unreported Board decision no. 503

61. **Ottawa Taxi Owners and Brokers Association, supra**, at note 33

62. **Northern-Loram Joint Venture, supra**, at note 48

63. **Prince Rupert Grain Terminal Ltd.** (1984), 9 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 491)

64. **Canadian Broadcasting Corporation** (1984), 55 di 145 (CLRB no. 457), application under section 28 of the Federal Court Act, allowed by the Federal Court of Appeal (1985), 57 N.R. 188

65. **Fort Alexander Indian Band, supra**, at note 3

66. **Nelson G. Burrows et al.** (1984), 57 di 205 (CLRB no. 488)

67. **Nordair Ltd.** (1985), 85 CLLC 16,023 (CLRB no. 500)

Judicial Review and Related Proceedings

Statistics

During the 1984-85 report year the Supreme Court of Canada issued judgment in the only two appeals pending before it.[1] In both cases the Board's decision was upheld in part and overturned in part. At the end of the year there were no further appeals pending before the Supreme Court of Canada, as it had denied leave to appeal in both of the other cases in which recourse to the Supreme Court of Canada had been sought.[2]

In respect of applications to review and set aside Board decisions or orders under section 28 of the Federal Court Act, the Federal Court of Appeal rendered judgment in connection with only seven Board decisions.[3] In all but two instances, the Court issued reasons for judgment.[4] The Board's decision was left intact in four of the cases,[5] was mostly upheld but overturned on one minor point in one case,[6] and was set aside in one case.[7] In the remaining case, the section 28 application was dismissed as moot because the Board had itself rescinded the decision at issue.[8] In addition, one section 28 application was adjourned sine die.[9] Also, eighteen section 28 applications were withdrawn[10] as was one appeal to the Court of Appeal from the refusal of the Trial Division to grant a stay of execution of a Board decision.[11]

Two prohibition applications under section 18 of the Federal Court Act were dismissed by the Federal Court, Trial Division, because that Court had no jurisdiction.[12] The other proceedings in the Trial Division only indirectly involved the Board. One set of proceedings concerned an assessment of damages arising from a court imposed stay of execution of Board orders.[13] The other involved successful contempt proceedings brought by a union against an employer for failure to comply with a Board order filed with the Federal Court pursuant to section 123 of the Canada Labour Code.[14]

The British Columbia courts were involved in two decisions arising from a single case. The British Columbia Court of Appeal affirmed a decision in which the British Columbia Supreme Court had assumed jurisdiction over the validity of an arbitration board's reference to the Board under section 158 of the Canada Labour Code.[15] On the merits, the British Columbia Supreme Court quashed the arbitration board's reference to the Board.[16] An appeal of this decision is pending.[17]

Section 18 of the Federal Court Act

When a party seeks judicial review of the Canada Labour Relations Board, it normally seeks to have a decision or order reviewed and set aside by the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act. In two cases during the year, it was reaffirmed that, because of section 122 of the Canada Labour Code, there is no recourse against the Board in the Federal Court, Trial Division, under section 18 of the Federal Court Act. Under section 18, the Trial Division is completely excluded from reviewing the Board, even if it is alleged that the employer in question does not fall under the jurisdiction of the Board, whether on constitutional grounds[18] or otherwise.[19] The Code, and specifically section 122, contemplates review in the Federal Court of Appeal alone, in respect of final decisions or orders of the Board, on the grounds of a denial of natural justice or other excess of jurisdiction.

Natural justice

In four cases it had been alleged that the Board had violated the principles of natural justice. The Federal Court of Appeal summarily rejected the contention in all instances.[20]

In one case in which the issue was whether the Board had denied natural justice by not holding an oral hearing, the Court reaffirmed, in its reasons, that the Board is not required to hold an oral hearing. It need only give the parties a fair opportunity to present their case, which the Board had done. The case involved a review application in which the Board had been asked to add certain positions to an existing certification order.[21]

In this case, the Board had sought to make submissions to the Court to the effect that the Board was not required by statute to hold an oral hearing. The Court questioned the Board's standing to make such representations on an issue of natural justice. The Board argued that a recent decision of the Supreme Court of Canada recognized a tribunal's standing to argue an issue of natural justice if it raised an issue of statutory interpretation.[22] The Federal Court of Appeal vehemently rejected the argument that the Board's standing could be so justified and denied the Board any opportunity to make submissions on the natural justice issue. In the Court's view, in the absence of specific statutory authority conferring a broader standing on the Board, the Board was only entitled to make submissions on the Board's jurisdiction to make the order in question.

Alleged excess of jurisdiction

Section 122 of the Canada Labour Code gives the Board the final say on issues of law and fact. Only an excess of jurisdiction enables a court to overturn a Board decision. The determination of what constitutes a jurisdictional error has been a perplexing issue.

• Certification and related matters

The most complex set of court proceedings during the year began with a number of certification and review applications to the Board respecting freelancers in the broadcasting industry. The Board decided that the freelancers in question were employees within the meaning of the Code, but dismissed the certification applications seeking a freelancer only bargaining unit. Instead, the Board added the freelancers to a number of existing bargaining units according to the particular job functions. It also did some further realignment of bargaining units. A vote that had been held among the freelancers was never counted.[23] This first decision of the Board gave rise to a number of section 28 applications.[24]

In this first decision the Board had indicated in passing in its reasons that the persons added to a bargaining unit would be bound by the collective agreement in force in the bargaining unit to which they were added - they would not bring any previous collective agreement with them. This subsequently became a major dispute among the parties, and they returned to the Board. In its second decision the Board altered its original position. The panel concluded that added employees who had previously been bound by a collective agreement brought that collective agreement with them, with the result of multiple collective agreements in a single bargaining unit.[25] However, in response to an application for reconsideration, the second decision was rescinded by the Board. This third Board decision reverted back to the position in the first Board decision - issuing a declaration that the added employees were covered by the collective agreement of the bargaining unit to which they were added, such that there was only one collective agreement per bargaining unit.[26] Both the second and third Board decisions also prompted section 28 applications.[27]

Over eight days of hearings, the Federal Court of Appeal heard all the section 28 applications involving the three Board decisions. The majority of the Court upheld the first Board decision.[28] It concluded that the Board had not acted proprio motu (on its own motion) in revising the certificates, but indicated that in any event the Board was entitled to act proprio motu under section 119. It concluded that the employee status issue was a matter within the Board's jurisdiction, so that the Board's decision could only be reviewed if the Board had given a patently unreasonable interpretation to the legislation. The Court found no jurisdictional error here. The majority of the Court, on different bases, also found that the Board was acting within its jurisdiction in dealing with the issue of the representative character of the enlarged bargaining units.

The declaration about the applicable collective agreement contained in the third Board decision was set aside by the Court on a procedural point, on the basis that this issue concerning which collective agreement applied had not been brought before the Board in a valid proceeding. The Court held that subparagraph 118(p)(vii) of the Code, which gives the Board power, in any proceeding before it, to decide whether any person is bound by a collective agreement, could only be used in the context of a proceeding launched under some other section of the Code. There could be no proceeding under paragraph 118(p) itself.[29] The Court did not disturb that part of the third Board decision which had rescinded the second Board decision.[30] Accordingly, the only thing left at the end of the Court proceedings was the first Board decision - with the stipulation that the added employees were bound by the collective agreement in the bargaining unit to which they had been added (which had been repeated in the now set aside declaration in the third decision of the Board).

The only other certification related decisions of the Federal Court of Appeal were primarily concerned with allegations of a denial of natural justice which, as noted above, were rejected by the Court.[31] One case, which concerned a review application in which the Board had added one position to an existing certification order, also involved a jurisdictional argument. The Court summarily rejected the employer's contention that the Board had exceeded its jurisdiction by basing its decision on insufficient evidence. The Court found that the Board's decision was amply supported by the evidence, and did not comment on the proposition that insufficiency of evidence could give rise to the jurisdictional error.[32]

• Violations of the Code

The Supreme Court of Canada was called upon to review the Board's finding that a concerted refusal to work overtime, even assuming that overtime was voluntary under the collective agreement, amounted to a strike under the Code.[33] The Court held that the

interpretation of the strike definition was a matter within the jurisdiction of the Board. The Court could only intervene if the Board gave a patently unreasonable interpretation, i.e., acted in bad faith. The Court could find no basis to disturb the Board's finding.

The Federal Court of Appeal similarly refused to interfere with the Board's finding that an employer had committed an unfair labour practice when it proposed, at the end of a lawful strike, to keep strikebreakers at work and to recall strikers only as vacancies permitted.[34] The Federal Court of Appeal also summarily rejected, without reasons, the contention that the Board had exceeded its jurisdiction in finding that a union had not breached its duty of fair representation.[35]

• Sale of business

The Supreme Court of Canada was asked to overturn a Board declaration of a sale of a business in circumstances in which a bank, for anti-union reasons, closed a certified branch and moved employees to another branch.[36] The Court unanimously rejected the argument that this was an issue preliminary to the Board's jurisdiction on which the Court could substitute its interpretation for that of the Board. Instead, the Court said that the Board was acting within its jurisdiction as long as it gave a reasonable interpretation to the meaning of sale of a business. The Court found the Board's interpretation to be reasonable and so upheld the Board's declaration.

• Remedies

The last mentioned case also involved a related unfair labour practice complaint in respect of which the Board had found a violation and had ordered extensive remedies. Before the Supreme Court of Canada only some of the remedies were at issue. The Board had found that the bank, in closing the certified branch to avoid the union, had also reaped a financial saving. It ordered that sum to be put into a trust fund for the promotion of the objectives of the Code among bank employees generally. The Board had concluded that the closing of the branch would send a message to employees beyond those directly affected. Without making any comment on this finding, the Court simply said that it could find no relationship between the consequences of the breach and the trust fund remedy. The trust fund was accordingly struck down by the Court. A letter which the Board had ordered to be sent to all bank employees, which included reference to the trust fund, was consequently also struck down. The majority of the Court also found other reasons for striking down the letter. Their interpretation of the letter was that the bank president was compelled to profess to believe in the objectives of the Code, even if he in fact did not. That was found to be punitive and an interference with freedom of expression. They did not consider that the bank president was promising only to obey the law.[37]

The Supreme Court of Canada struck down one of the Board's remedies in another case as well.[38] In the case in which the Board had found that the concerted refusal to work overtime constituted an illegal strike, the real dispute between the parties had been whether overtime under the collective agreement was voluntary or mandatory. As one of the remedies for the unlawful strike, the Board had ordered that an existing grievance on the issue be taken to arbitration. The Court accepted that the Board had reasonably concluded that it had the power to make such an order, but said this premise did not assist the Board. Because the relevant provisions described, listed, or limited the type of order the Board could make, they were provisions that "confer jurisdiction", and the Board must be correct in its interpretation of them. Since the Court concluded that the Board was not correct in its interpretation, the remedy in question was struck down.

By this decision the Supreme Court of Canada expanded the notion of jurisdictional error, and hence the possibility of Court intervention in relation to Board decisions. The Court drew a distinction, the precise delimitations of which remain uncertain, between statutory provisions which confer jurisdiction, on which the Court's view of correctness prevails, and statutory provisions which do not confer jurisdiction, on which any reasonable interpretation of the Board prevails. Only in respect of the latter type of provision is the Board's specialized expertise recognized. The full ramifications of this development remain to be seen.

The Federal Court of Appeal decided only one remedies case during the year.[39] The Board had ordered the employer to re-offer a collective agreement proposal unaccompanied by a proposal which had originally been tied to it, but which the Board had found to be an unfair labour practice. The Court found the remedy to be within the Board's powers under section 189 of the Code because it simply put the parties in the position they would have been in had there been no breach. In the same case the Board had ordered that promotions granted during a strike be cancelled. The Court did not see the connection between this and the breach, and so set aside this remedy.

• **Reconsideration procedures**

When an application under section 119 seeks reconsideration of a decision on the basis that the Board erred on a significant issue of law or policy, and the Board decides to proceed with the application, it is normally heard by the Board sitting in plenary session. In one reconsideration application the panel seized with it did decide to refer the matter to a plenary. Exceptionally, that course was not practicable in the circumstances, and the original three person panel decided the reconsideration. It was argued in a section 28 application that the failure of the plenary to decide the case was an excess of jurisdiction. The Court rejected this contention. The case was decided by a three person panel which, by law, is the Board. Whether the case should be heard by more than the minimum requirement of three is solely a matter for the Board to decide and does not go to its jurisdiction.[40]

Non-Review Proceedings

The other court proceedings involving the Board did not result from attempts to have Board decisions reviewed, at least not directly.

One case involved contempt proceedings taken against an employer by a union for failure to comply with a Board order requiring the reinstatement of four teachers employed by an Indian Band. The Federal Court, Trial Division, assessed substantial fines with jail terms in default. Since there was in fact default, short jails terms eventually followed.[41]

The Federal Court, Trial Division, was also called upon to assess damages arising from a court imposed stay of execution of Board orders. Some time ago, at the request of a union, the Federal Court, Trial Division, had imposed a stay of execution of Board orders requiring that one individual be admitted to the union and another individual be admitted to the ranks of cardmen (a step toward union membership). The stays had been granted pending the union's section 28 applications.[42] In such cases, if the stayed order is subsequently upheld, there is an obligation on the applicant, in this case the union, to pay damages suffered due to non-enforcement of the order. In these cases the Federal Court of Appeal had lifted the stays,[43] but subsequently set aside the Board's orders.[44] The Supreme Court of Canada, however, ultimately restored the Board's orders.[45] Accordingly, damages arising out of the stays were owing from the union to the two complainants. The person who the Board had ordered be admitted to the union was able precisely to prove the monetary loss he had suffered from the non enforcement of the Board's order. The other individual, however, was awarded only minimal damages because he was unable to prove and quantify his losses.[46]

The British Columbia courts became involved in the review of a reference to the Board by an arbitration board. The union involved claimed that the reference was invalid because it did not concern any of the questions covered by section 158. The union sought to have the referral to the Board quashed by the British Columbia Supreme Court. The Board had argued that the referral of the arbitration board, while being a decision of the arbitration board, was simultaneously a proceeding before the CLRB. Accordingly, the British Columbia courts either did not have or should not exercise jurisdiction in relation to such a Board proceeding. The British Columbia Court of Appeal affirmed the decision of the British Columbia Supreme Court that the British Columbia courts had jurisdiction inasmuch as an arbitration board's decision was at issue. Any decision to defer to the Board could not be made on a preliminary basis; it could only be made after the union had argued its case on the merits.[47] When the case was heard by the British Columbia Supreme Court on the merits, the arbitration board's reference to the Board was quashed because it was found to have been made too late, i.e., after the arbitration board had already decided the question referred.[48] It was not decided whether the question fell within the scope of section 158.

Footnotes

1. **National Bank of Canada** v. **Retail Clerks' International Union et al.**, [1984] 1 S.C.R. 269; and (1984), 9 D.L.R. (4th) 10; **Re Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie** v. **Canada Labour Relations Board et al.** (1984), 14 D.L.R. (4th) 457; 55 N.R. 321 (S.C.C.); and 84 CLLC 14,069

2. In **Claude Latrémouille** v. **CLRB et al.**, leave had been sought at the end of the previous year (March 19, 1984) and was denied on April 2, 1984, Supreme Court Bulletin, April 6, 1985, page 360/84. In **J. Ross Bartlett et al.** v. **Eastern Provincial Airways Limited et al.**, leave to appeal was sought on October 1, 1984 and denied on October 11, 1984, Supreme Court Bulletin, October 12, 1984, page 925/84

3. **Canadian Broadcasting Corporation** (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383); **Canadian Broadcasting Corporation** (1982), 50 di 141 (CLRB no. 396); **Canadian Broadcasting Corporation** (1984), 55 di 145 (CLRB no. 457); **Eastern Provincial Airways Limited** (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; and 84 CLLC 16,012 (CLRB no. 448); **Serge Gervais** (1983), 53 di 104 (CLRB no. 418); **Vancouver Wharves Ltd.**, Board File 530-1091, letter-decision of June 28, 1984; **Ottawa Riverboat Company Limited**, Board File 530-1002, letter-decision of July 29, 1983

4. The two cases in which no reasons for judgment were issued are **Serge Gervais** v. **CLRB et al.**, Court File A-874-83, decision of November 11, 1984; and **Paul Carroll and Darroch Watson** v. **CLRB and Ottawa Riverboat Company Limited et al.**, Court File A-1200-83, decision of December 4, 1984

5. **Canadian Broadcasting Corporation et al.** v. **CLRB et al. (CBC No. 1)**, Court File A-458-82, application dismissed by the Federal Court of Appeal October 17, 1984; Court Files A-467-82, A-445-82 and A-725-82, applications dismissed by a majority of the Federal Court of Appeal in reasons issued January 22, 1985, application for leave to appeal dismissed May 9, 1985, 59 N.R. 80 (re Board Decision 383); **Serge Gervais, supra**, Note 4; **Ottawa Riverboat, supra**, Note 4; **Vancouver Wharves Ltd.** v. **International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 514 et al.** (1985), 60 N.R. 118 (F.C.A.)

6. **Eastern Provincial Airways Limited** v. **CLRB et al.**, 84 CLLC 14,042 (F.C.A.); and **J. Ross Bartlett et al.** v. **Eastern Provincial Airways Limited et al.**, Court file A-1894-83, judgment incorporating same reasons issued April 19, 1984, application by Bartlett et al. for leave to appeal dismissed, see note 2, **supra**

7. **Latrémouille et al.** v. **CLRB et al.** (CBC No. 3) (1985), 57 N.R. 188 (F.C.A.), Court file A-694-84, (re Board Decision 457), application for leave to appeal dismissed May 9, 1985, (1985), 59 N.R. 80. An application to the Federal Court of Appeal seeking a stay of the Board's decision pending the Court's determination was adjourned several times and never determined by the Court.

8. **Syndicat général du cinéma et de la télévision (Radio-Canada) (CSN) et al.** v. **Société Radio-Canada** (CBC No. 2) (re Board Decision 396), Court File A-1199-82, application dismissed January 22, 1985, application for leave to appeal dismissed May 9, 1985, (1985) 59 N.R. 80 (re Board Decision 396)

9. **Canadian National Railways** v. **Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers et al.**, Court File A-837-82

10. **Canada Post Corporation** v. **CLRB et al.**, Court Files A-831-84, A-832-84 and A-833-84; **Labrador Airways Limited** v. **CLRB**, Court Files A-1108-83, A-591-84 and A-448-84; **General Aviation Services Ltd.** v. **CLRB et al.**, Court Files A-469-82, A-762-82; **Keith Chapman** v. **CLRB and General Aviation Services Limited et al.**, Court File A-794-82; **Ursula Henriette Catton et al.** v. **CLRB and General Aviation Services Ltd. et al.**, Court Files A-889-82, A-890-82 and A-891-82; **Fort Alexander Indian Band et al.** v. **CLRB et al.**, Court File A-1488-83; **Association des employés maritimes de Pointe-au-Pic** v. **CLRB et al.**, Court File A-741-83; **Austin Airways Limited** v. **CALEA et al.**, Court File A-1489-83; **CALEA** v. **Austin Airways Limited et al.**, Court File A-320-84; **Conseil des Montagnais** v. **CLRB et al.**, Court File A-442-82; **Scotian Shelf Traders Limited** v. **Fred Archibald Windsor et al.**, Court File A-1652-83

11. **Andrea Vergis et al.** v. **CLRB and General Aviation Services Ltd. et al.**, Court File A-1110-82, appeal of [1983] 1 F.C. 482 (T.D.); and (1982), 142 D.L.R. (3d) 747

12. **Brink's Canada Limited** v. **CLRB et al.**, Court File T-190-85, application dismissed by the Federal

Court, Trial Division, February 5, 1984, reasons issued February 25, 1984; **The Speaker of the House of Commons** v. **CLRB and PSAC**, Court File T-751-84, application dismissed by the Federal Court, Trial Division, May 29, 1984

13. **David C. Nauss and Peter H. Roberts** v. **International Longshoremen's Association**, Court File T-442-81, damages assessed by referee in decision issued October 25, 1984

14. **Manitoba Teachers' Society et al.** v. **The Chief and/or Council of the Fort Alexander Indian Band et al.**, [1984] 1 F.C. 1109; Court File T-1754-84, decisions by Federal Court, Trial Division, November 15, 1984 and February 14, 1985

15. **CLRB** v. **BRASC, CP Air, Vickers et al.**, Court File CA 001759, decision of the British Columbia Court of Appeal June 19, 1984

16. **BRASC** v. **CLRB, CP Air, Vickers et al.**, Court File A 833022, decision of the British Columbia Supreme Court, February 12, 1985

17. Appeal by **CP Air**, Court File CA 003631, hearing before the British Columbia Court of Appeal scheduled May 6, 1986

18. **Brink's, supra**, at note 12

19. **House of Commons, supra**, at note 12

20. **Serge Gervais, supra**, note 4; **Ottawa Riverboat, supra**, note 4; **Eastern Provincial Airways, supra**, note 6; **Vancouver Wharves, supra**, note 5

21. **Vancouver Wharves, supra**, at note 5

22. **Réal Bibeault et al.** v. **Kenneth McCaffrey and Amalgamated Food and Allied Workers (local P - 405) et al.**, [1984] 1 S.C.R. 176; and (1984), 52 N.R. 241

23. **CBC (383), supra**, at note 3

24. **CBC No. 1, supra**, at note 5

25. **CBC (396), supra**, at note 3

26. **CBC (457), supra**, at note 3

27. **CBC No. 2, supra**, at note 8 and **CBC No. 3, supra**, at note 7

28. **CBC No. 1, supra**, at note 5

29. **CBC No. 3, supra**, at note 7

30. **Ibid.** and **CBC No. 2, supra**, at note 8

31. **Vancouver Wharves, supra**, at note 5; **Ottawa Riverboat, supra**, at note 4

32. **Vancouver Wharves, supra**, at note 5

33. **Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie, supra**, at note 1

34. **Eastern Provincial Airways, supra**, at note 6

35. **Serge Gervais, supra**, at note 4

36. **National Bank of Canada, supra**, at note 1

37. **Ibid.**

38. **Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie, supra**, at note 1

39. **Eastern Provincial Airways, supra**, at note 6

40. **CBC No. 3, supra**, at note 7

41. **Fort Alexander Indian Band, supra**, at note 14. Further contempt proceedings were scheduled, but the parties eventually reached a monetary settlement so that the further contempt proceedings were not held.

42. **Local 269 of the International Longshoremen's Association et al.** v. **David C. Nauss and Peter H. Roberts**, Court File T-442-81, decision of the Federal Court of Appeal, February 3, 1981

43. **David C. Nauss and Peter H. Roberts** v. **International Longshoremen's Association**, [1982] 1 F.C. 114 (C.A.); (1981), 122 D.L.R. (3d) 473; (1981), 36 N.R. 238; and 81 CLLC 14,110

44. **International Longshoremen's Association** v. **Davic C. Nauss et al.**, [1981] 2 F.C. 827 (C.A.); (1981), 124 D.L.R. (3d) 171; and (1981), 37 N.R. 242

45. **CLRB and David C. Nauss** v. **International Longshoremen's Association et al.**, [1983] 1 S.C.R. 245; (1983), 144 D.L.R. (3d) 1; (1983), 46 N.R. 324; and 83 CLLC 14,022

46. **Nauss and Roberts, supra**, at note 13

47. **Vickers, supra**, at note 15

48. **Vickers, supra**, at note 16

RAPPORT ANNUEL
1984-1985

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration Centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télex: 053-4426

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

N° de cat. LR1-1985

ISBN 0-662-54463-3

Bureaux Régionaux

Région de l'ouest
1090 ouest, rue Pender
12e étage
Vancouver (C.-B.)
V6N 2N7

Tél.: (604) 666-6001

Région du centre
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 1040
Winnipeg (Manitoba)
R2C 3H8

Tél.: (204) 949-3145

Région de l'Ontario
Centre Toronto-Dominion
C.P. 190
Pièce 1905
19e étage
Toronto (Ontario)
M5K 1H6

Tél.: (416) 973-3782

Région du Québec
Complexe Guy-Favreau
200 ouest, boulevard Dorchester
Pièce 1202
Tour Est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Tél.: (514) 283-3258
Télex: 05-25706

Région de l'Atlantique
Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

Tél.: (902) 426-7068

Membres du Conseil

Président
Marc Lapointe, c.r.

Vice-présidents
Hugh R. Jamieson
Thomas M. Eberlee
M. Brian Keller
Serge Brault

Membres
Lorne E. Shaffer
Jacques Archambault
James D. Abson
Victor E. Gannon
Paul-Émile Chiasson
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

Immeuble C.D. Howe
240 rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 31 janvier 1986

L'honorable Bill McKnight
Ministrew du Travail
Travail Canada
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 210 du Code canadien du travail (Partie V—Relations industrielles), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1985.

Le tout respectueusement soumis,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, c.r.
Président

Table des matières

Page

Introduction 1

Fonctionnement et composition du Conseil 3

- Compétence 3
- Pouvoirs et fonctions du Conseil 3
- Composition du Conseil 3
- Personnel et budget 6
- Organigramme 7
- Publications du Conseil 8

État financier 9

Le Code canadien du travail 11

Activités du Conseil en 1984-1985 12

Tableaux statistiques 19

Motifs de décision 31

Révision judiciaire et procédures connexes 45

Introduction

Le Conseil, tel qu'il est actuellement constitué, a été créé le 1er mars 1973.

Les modifications au Code, entrées en vigueur à la date susmentionnée, ont fait que le tribunal tripartite qui existait auparavant (et comprenait des représentants des syndicats et du patronat siégeant à temps partiel) a été remplacé par un nouveau tribunal impartial composé de personnes nommées à plein temps.

Le Conseil ainsi créé en 1973 devait fonctionner indépendamment du ministère du Travail et était tenu de présenter son propre rapport annuel, distinct des rapports du ministre du Travail.

Le présent document est le douzième rapport annuel du Conseil canadien des relations du travail et porte sur l'année financière allant du 1er avril 1984 au 31 mars 1985.

Le rapport contient des renseignements à jour concernant la structure organisationnelle et les développements administratifs intéressant le public, et il fait état des changements dans le personnel du Conseil.

À l'exemple des rapports précédents, le présent rapport fournit des renseignements statistiques relatifs au volume de travail auquel le Conseil devait faire face au cours de l'année financière à l'étude, ainsi qu'une analyse de ces données statistiques; des tableaux statistiques détaillés touchant plusieurs aspects des fonctions du Conseil; un examen des motifs de décision du Conseil et des révisions judiciaires, de même que des procédures connexes concernant les décisions du Conseil.

Compétence

Le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et tous les territoires en ce qui a trait aux ouvrages, entreprises ou affaires fédéraux ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Sans vouloir tenter de donner une définition complète ou juridique de la compétence du Conseil, nous présentons ici une liste des secteurs et des activités qu'il régit:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés de la Couronne
- Grains et provendes
- Débardage
- Nord canadien
- Chemins de fer
- Transport routier
- Navigation
- Domaines divers et ouvrages ou entreprises ne relevant pas de la compétence fédérale

Selon nos estimations, les dispositions de la Partie V du Code s'appliquent à plus de 600 000 employés.

Pouvoirs et fonctions du Conseil

Le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal quasi judiciaire investi de pouvoirs statutaires et réglementaires en ce qui concerne l'administration de la Partie V du Code canadien du travail portant sur les relations industrielles.

Le Conseil se fonde en outre sur la Partie IV du Code en entendant les appels des décisions rendues en matière de sécurité, dans les cas où il a été allégué qu'un danger était imminent. Il statue de plus sur les plaintes déposées par des employés qui affirment avoir fait l'objet de discrimination ou avoir été punis parce qu'ils ont exercé leurs droits relatifs à la sécurité.

Une partie importante des activités du Conseil a trait à l'acquisition des droits de négociation par les syndicats. Lorsque la majorité des employés d'une unité de négociation que le Conseil juge habile à négocier collectivement désire être représentée par un syndicat, le Conseil accréditera ce dernier.

Les autres décisions que le Conseil peut rendre en matière de droits de négociation concernent la révocation de l'accréditation de syndicats, ainsi que la révision et la modification d'ordonnances d'accréditation lorsqu'il y a changement dans la structure et les opérations de l'entreprise d'un employeur, lorsque des syndicats ont fusionné et lorsque des entreprises ont été vendues ou réorganisées.

Le Conseil entend et tranche les plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs et les syndicats et il a le pouvoir d'accorder un redressement aux plaignants qui obtiennent gain de cause, y compris la réintégration et une indemnité s'il y a lieu.

Le Code canadien du travail interdit de recourir à des grèves ou des lock-out pendant la durée d'une convention collective et avant que les moyens de médiation et de conciliation offerts par Travail Canada n'aient été épuisés. Lorsqu'une grève ou un lock-out illégal a lieu ou est prévu, le Conseil peut, sur demande, prononcer une ordonnance de ne pas faire et ordonner aux employés de retourner au travail.

Le Conseil est en outre chargé d'interpréter les changements technologiques qui peuvent influer sur les conditions de travail et la sécurité des employés, et d'exercer un pouvoir accessoire de redressement.

Le Code canadien du travail prévoit que le ministre du Travail peut renvoyer au Conseil un différend qui surgit au cours de la négociation d'une première convention collective. Dans un tel cas, le Conseil peut imposer aux parties les modalités d'une première convention collective.

Certaines formes de violation de la Partie V du Code sont punissables par l'imposition d'amendes. Dans ces cas, il faut obtenir le consentement du Conseil pour intenter des poursuites devant les tribunaux.

Lorsqu'une partie ne se conforme pas à une ordonnance rendue par le Conseil, celui-ci peut, sur demande, déposer son ordonnance auprès de la Cour fédérale du Canada. On peut faire exécuter une ordonnance du Conseil, une fois déposée, de la même manière qu'une ordonnance de la Cour fédérale.

Composition du Conseil

Aux termes du paragraphe 111(2) du Code, le Conseil se compose d'un Président, d'un à cinq Vice-prési-

dents et de quatre à huit Membres. Ces personnes sont nommées par décret du Conseil pour des mandats d'au plus cinq ans, dans le cas des Membres, et d'au plus dix ans, dans le cas du Président et des Vice-présidents.

Les Membres du Conseil sont nommés à temps plein et ils possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. À titre de membres d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste ou emploi rémunéré. (Bien que le Code ait été modifié en 1984 et prévoit maintenant la nomination de membres à temps partiel qui seraient chargés de traiter les plaintes en matière de sécurité fondées sur la Partie IV du Code, aucune nomination de ce genre n'a été nécessaire.)

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil se composait des personnes suivantes.

Président
Marc Lapointe, c.r.

Me Lapointe est Président du Conseil depuis sa réorganisation en 1973. Il a été un associé principal de l'étude Lapointe, Lévesque, Gagnon, Bertrand et associés à Montréal. Au cours de plus de 25 ans de pratique privée, il a été conseiller juridique auprès d'un grand nombre de syndicats partout au Canada, mais surtout au Québec. Il a été nommé conseiller de la Reine en 1964. Originaire du Québec, Me Lapointe est diplômé de l'Université de Montréal (baccalauréat ès arts). Il détient un baccalauréat spécialisé en droit civil et une maîtrise en droit du travail qui lui ont été décernés par l'Université McGill. Tout en pratiquant le droit, il a été, pendant de nombreuses années, chargé de cours en législation du travail à la faculté de droit des deux universités susmentionnées. Il a publié un grand nombre d'articles concernant le droit du travail.

Vice-présidents
Hugh R. Jamieson

M. Jamieson est Membre du Conseil depuis 1978 et il a été nommé Vice-président en juillet 1982. Avant de joindre le Conseil, il a été Vice-président du Conseil des relations du travail du Manitoba pendant cinq ans, administrant la «Manitoba Payment of Wages Act» et la «Labour Relations Act». Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de Président suppléant du Conseil du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il avait été greffier suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail pour le gouvernement de cette province et devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur. M. Jamieson a fait ses études en administration publique à l'Université du Manitoba.

Thomas M. Eberlee

Avant d'être nommé en août 1982, M. Eberlee a été Sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans. Sa carrière dans les fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale s'étend sur 25 ans. Avant de joindre Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes au sein de l'administration centrale de l'Ontario, notamment celui de Sous-ministre des Services sociaux et communautaires et celui de Sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du Cabinet et de commissions chargés de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations ouvrières-patronales dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme (histoire moderne) de l'Université de Toronto.

M. Brian Keller

Me Keller a été nommé en décembre 1982. Il est membre du Barreau du Québec et a été directeur adjoint des relations de travail (Recherche) chez Bell Canada pendant quatre ans avant d'être nommé Vice-président du Conseil. Après avoir obtenu un diplôme en droit de l'Université d'Ottawa en 1972, il a touché à tous les aspects des relations de travail au Conseil de recherches pour la défense, au Secrétariat du Conseil du Trésor, au Bureau du Conseil privé et en tant que conseiller principal auprès de la firme Woods, Gordon and Company d'Ottawa, avant de joindre Bell Canada en 1979.

Serge Brault

Me Brault a été nommé en mars 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et son diplôme en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). En pratique privée, il s'est penché sur tous les aspects du droit du travail et a été membre de l'étude Larivière, Brault et Dury à Longueuil (Québec) à compter de 1974. Outre ses activités professionnelles, Me Brault a

été chargé de cours en droit du travail et en droit civil à l'Université du Québec à Montréal, de même qu'à l'Université de Montréal.

Membres du Conseil
Lorne E. Shaffer

M. Shaffer a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1974 et il en était à son deuxième mandat de cinq ans lors de l'année à l'étude. Il a été directeur des relations industrielles d'une importante entreprise nationale de transport. Il a acquis une très vaste expérience dans le domaine des relations de travail à titre d'expert-conseil en matière de relations ouvrières-patronales et de spécialiste auprès d'associations d'employeurs et de sociétés tant nationales qu'internationales.

Jacques Archambault

M. Archambault a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1976 et il en est actuellement à son deuxième mandat de cinq ans. Auparavant, il a été adjoint spécial du ministre du Travail et membre du groupe de la coordination des politiques du ministère du Travail. De 1948 à 1972, il a été conseiller technique à la Confédération des syndicats nationaux. Au cours de sa carrière de 24 ans au sein de la CSN, il a été chargé de plusieurs missions importantes dans divers pays d'Europe, ayant été membre du comité de développement de la Confédération mondiale du travail, co-président national de la Ligue des Canadiens pour le développement et conseiller en relations du travail à l'ambassade du Canada auprès de la Communauté européenne à Bruxelles. Diplômé de l'Université Laval et titulaire d'un baccalauréat ès arts ainsi que d'une maîtrise en sciences sociales (relations industrielles), M. Archambault a été membre actif de plusieurs organismes importants du Québec et du gouvernement fédéral.

James D. Absen

M. Absen a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1979 et il en est actuellement à son deuxième mandat de cinq ans. Il a occupé des postes supérieurs dans le domaine des relations industrielles en tant que coordonnateur des relations de travail de l'Ontario Federation of Construction Associations et directeur de l'organisation à la Construction Labour Relations Association de l'Ontario. Son expérience dans le domaine des relations de travail a surtout porté sur le secteur de la construction, où il s'est occupé de questions telles que les conflits de compétence, les négociations syndicales, le recrutement, la coordination des services aux membres et l'administration de conventions collectives. Il a en outre représenté des employeurs à l'arbitrage.

Victor E. Gannon

M. Gannon a été nommé en septembre 1980. Diplômé du Collège Loyola, il a eu une longue expérience dans le secteur des chemins de fer, au niveau de la gestion et de ses structures, et dans les relations de travail au cours des dernières années de son affectation au CN. Au cours de sa carrière, M. Gannon s'est occupé de négociation collective, de l'interprétation des conventions collectives, des griefs, de l'arbitrage et du règlement de grèves, tant au Canada qu'à l'étranger.

Paul-Émile Chiasson

Me Chiasson a été nommé en octobre 1980. Il est titulaire de diplômes universitaires tant en commerce qu'en common law. Il a pratiqué le droit à Bathurst et à Moncton. En qualité d'arbitre désigné en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics du Nouveau-Brunswick, il a tranché un certain nombre d'affaires conformément aux dispositions de cette loi. À titre de président impartial, il a été chargé d'arbitrer un certain nombre de griefs dans le secteur privé.

Henriette Parent

Originaire de Montréal, Mme Parent a été nommée en août 1982. Elle a une longue expérience dans le secteur de la radiodiffusion au niveau de la gestion et des relations de travail. Au cours de sa carrière au sein de l'Union des artistes et, plus récemment, de la Société Radio-Canada, Mme Parent a participé à la négociation collective, à l'interprétation des conventions collectives, au règlement des griefs, ainsi qu'à la gestion et la coordination des contrats des pigistes et du personnel contractuel du réseau français de la Société Radio-Canada.

Marguerite-Marie Galipeau

Me Galipeau a été nommée en janvier 1983. Elle a été avocate au ministère de la Justice avant de devenir

Membre du Conseil. Diplômée de l'Université d'Ottawa (baccalauréat ès arts et maîtrise en droit du travail), elle a commencé sa carrière en 1978 au ministère de la Justice et a été détachée auprès du Conseil du Trésor afin de représenter ce dernier devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique dans toutes sortes de conflits de travail. Elle a acquis une bonne partie de ses connaissances dans ce domaine en intervenant dans des différends où divers syndicats agissaient à titre d'agents négociateurs des employés du ministère des Postes.

Personnel du Conseil et budget

Outre ses fonctions statutaires, les activités du Conseil se rapportent à trois principaux domaines: a) administration, b) opérations, c) services juridiques.

Le Président, les Vice-présidents et les Membres du Conseil sont nommés par le Gouverneur fédéral en Conseil, mais les employés de l'administration, des bureaux régionaux et du soutien sont nommés par la Fonction publique.

À la fin de l'année financière en cause, le Conseil comptait au total 99 personnes, y compris les Membres, dont 73 oeuvraient à l'administration centrale à Ottawa et 26 dans les bureaux régionaux.

a) Administration

La Direction de l'administration est chargée des services administratifs généraux du Conseil. Elle coordonne les ressources et les dépenses, prépare les voyages et prévoit les salles appropriées servant aux audiences publiques du Conseil qui ont lieu dans tout le Canada. La direction se subdivise en unités chargées de la comptabilité, des achats, du traitement de texte et du matériel de bureau; elle dispose d'une bibliothèque et offre des services de publication et d'information.

b) Opérations

La Direction des opérations mène des enquêtes relatives aux requêtes et aux plaintes par le biais d'agents des relations de travail oeuvrant à Ottawa et dans cinq bureaux régionaux (Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver). Ces agents jouent également le rôle de médiateurs dans les cas de plaintes et de grèves et lock-out illégaux. Le règlement de ces conflits évite de tenir des audiences publiques et d'engager des dépenses à cette fin et souligne l'attitude du Conseil voulant qu'il tâche de trouver une solution à ce genre de problèmes. Il a été reconnu au début que le Conseil pourrait plus efficacement répondre aux besoins du public s'il était possible de déléguer aux régions les nombreux services qui étaient précédemment offerts aux clients par l'administration centrale du Conseil à Ottawa. Un projet pilote lancé en 1975 au bureau régional de Vancouver a permis aux parties de présenter toutes les requêtes et autres demandes dans la région et d'obtenir, au niveau régional, un meilleur service de ce bureau touchant toute une gamme de questions. La délégation a été étendue plus tard aux bureaux de Montréal et de Toronto, et finalement en 1983 à ceux de Winnipeg et d'Halifax.

c) Services juridiques

Cette unité se compose d'un conseiller juridique principal, d'un conseiller juridique et du personnel de soutien. L'été, elle embauche des étudiants en droit qui sont affectés à des travaux de recherche. Des avocats de l'extérieur sont chargés de représenter le Conseil devant la Cour fédérale et la Cour suprême du Canada, et devant les tribunaux provinciaux.

Organigramme

Publications du Conseil

Voici les trois publications du Conseil:

- **Décisions Information («di»)**: publié tous les trois mois dans les deux langues officielles, di contient tous les motifs de décision du Conseil ainsi que des résumés des requêtes et des plaintes tranchées par le Conseil durant une période donnée, des notes liminaires rattachées aux décisions et des tableaux statistiques;

- **Le rôle du Conseil canadien des relations du travail**: cette brochure décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles; et

- **Vos droits en vertu du Code**: cette brochure décrit les droits et les obligations de toutes les personnes et parties visées par la Partie V du Code canadien du travail et explique les procédures à suivre pour présenter des requêtes ou des plaintes au Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles.

On peut obtenir toutes les publications du Conseil en téléphonant, en écrivant ou en se présentant en personne aux bureaux du Conseil.

Relevé des dépenses pour l'année terminée le 31 mars 1985

(comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1984)

	1985	1984
Traitements et salaires	3 642 307 $	3 481 672 $
Locaux	1 229 000	632 000
Avantages sociaux	641 000	569 900
Déplacements et réinstallations	444 808	390 803
Services de sonorisation, d'enregistrement et d'interprétation simultanée	95 771	131 696
Communications	136 217	136 624
Reproduction et autres impressions	75 576	86 263
Publication des DI, du rapport annuel, etc., y compris l'impression	64 758	69 073
Autres services professionnels et spéciaux	181 582	109 742
Fournitures et approvisionnements	42 558	57 453
Achat de livres et de catalogues, et frais d'abonnement	42 186	45 704
Achat de matériel, d'équipement et de meubles	34 499	35 331
Location de matériel de bureau et d'équipement	66 282	19 133
Frais d'affranchissement, de transport par fret, de messagerie et de transport par camions	56 414	56 309
Services juridiques	168 603	259 438
Location de salles d'audience	46 628	63 529
Publicité	1 798	7 538
Divers	36 123	28 888
Total des dépenses	7 006 110 $	6 181 096 $

Dépenses globales prévues au:

Crédit nº 10, Ministère du Travail	5 116 110 $	4 960 096 $
Avantages sociaux	563 000	512 000
Ministères fédéraux qui fournissent des services sans frais	1 327 000	709 000
	7 006 110 $	6 181 096 $

Attesté:

Directeur des Services administratifs

Approuvé:

Président

Le Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles)

À la suite des recommandations de l'Équipe spécialisée Woods (**Les relations du travail au Canada: le Rapport de l'équipe spécialisée en relations de travail**, Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1968), la Partie V du Code canadien du travail a été abrogée et rétablie par le chapitre 18 des Statuts de 1972.

Le Conseil canadien des relations du travail a été reconstitué en tant que conseil autonome impartial qui relève directement du Parlement par le biais du ministre du Travail.

Avant ces modifications, la Partie V du Code traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. La nouvelle Partie V prévoyait que le Conseil exerce des fonctions supplémentaires, notamment:

- l'investigation, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats ou leurs agents;
- l'investigation et le règlement des requêtes concernant les changements technologiques;
- les requêtes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal;
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusions ou de ventes d'entreprises; et
- la détermination d'unités de négociation distinctes.

La nouvelle Partie V étendait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés dont les fonctions comprennent la surveillance d'autres employés.

En 1978, la Partie V du Code canadien du travail a été de nouveau modifiée par le projet de loi C-8 et la compétence et les pouvoirs du Conseil ont été élargis. Les principaux effets de ces modifications sont:

- la disposition en vertu de laquelle trois autres Vice-présidents au plus sont nommés au Conseil;
- le pouvoir discrétionnaire d'ordonner des scrutins de représentation et des scrutins de ballottage y afférents;
- la détermination de la volonté de la majorité des employés d'une unité de négociation à la date de la requête en accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation des syndicats de représenter de manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation de leurs bureaux d'embauchage de les présenter à un employeur de façon juste et objective;
- l'établissement par le Conseil, sur renvoi par le ministre du Travail, des modalités d'une première convention collective; et
- l'obligation d'un syndicat ou d'une association patronale de fournir à ses membres un état financier annuel.

En outre, le pouvoir discrétionnaire du Conseil face aux grèves ou aux lock-out illégaux a été élargi. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser les poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Enfin, une nouvelle compétence entièrement différente des attributions existantes a été reconnue au Conseil en vertu de la Partie IV du Code concernant les conditions de travail dangereuses: le Conseil peut maintenant examiner une décision d'un agent de sécurité portant qu'une machine ou un lieu ne présente aucun danger et entendre les plaintes des employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

Au cours de l'année en cause, le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière, est entré en vigueur le 18 juillet 1984.

Les modifications apportées à la Partie V du Code comprenaient:

- une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant» ;
- l'application des dispositions relatives à la négociation collective à ce que le ministre estime être des projets importants;
- la disposition prévoyant le précompte obligatoire, par l'employeur, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation qu'ils soient ou non membres du syndicat;
- une nouvelle formulation de la disposition concernant le devoir de représentation juste; et
- une prolongation du délai de préavis de 90 à 120 jours avant qu'un changement technologique proposé ne prenne effet. De plus, un employeur doit désormais, sur demande, fournir à l'agent négociateur une description détaillée de la nature du chan-

gement technologique, accompagnée d'une liste des employés susceptibles d'être touchés. Finalement, le Conseil peut autoriser l'agent négociateur à mettre l'employeur en demeure de négocier les conditions du changement technologique proposé.

Enfin, il est dorénavant permis de nommer des Membres à temps partiel qui aideront le Conseil a remplir ses fonctions aux termes de la Partie IV du Code, et tout Membre du Conseil peut statuer sur une requête ou une question incontestée renvoyée au Conseil.

Volume des affaires

En 1984-1985, le Conseil a reçu un total de 779 requêtes et plaintes, ce qui constitue une légère augmentation par rapport à l'année précédente et un sommet pour le nombre de nouvelles affaires dans une année.

Les requêtes en accréditation et en révision, de même que les plaintes de pratique déloyale de travail ont représenté la majorité des nouveaux cas examinés par le Conseil, soit 80% au cours de l'année à l'étude.

Le nombre de requêtes en accréditation présentées par des syndicats a augmenté de 21% par rapport à l'année précédente; la tendance à la hausse du nombre de nouvelles requêtes de ce genre, qui avait commencé en 1983-1984, s'est donc poursuivie. D'autre part, le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a diminué de 4%, et le nombre de requêtes en révision, dont la majorité portait sur des modifications apportées à des unités de négociation existantes, a baissé de 25%.

Cinquante pour cent des nouvelles affaires examinées par le Conseil émanaient des secteurs du transport routier (34%) et du transport aérien (16%).

En 1984-1985, la répartition géographique des nouvelles affaires a changé: le nombre de cas a diminué dans les régions du Pacifique et de l'Atlantique, tandis qu'il s'est accru dans le centre du Canada. La plus forte hausse du nombre de nouvelles requêtes a été enregistrée au Québec, où 60 affaires se sont ajoutées à la charge de travail du Conseil.

Outre les nouvelles requêtes reçues en 1984-1985, 322 cas ont été reportés à l'année suivante, portant le total à 1 111. Au cours de l'année, le Conseil a tranché 716 affaires, laissant 385 en suspens aux diverses étapes de l'investigation, de la médiation, de l'audition et de la délibération à la fin de l'année. Le délai global pour traiter les cas, de la date de la présentation jusqu'à la date de la décision, a augmenté de dix jours en 1984-1985.

Au cours de l'année considérée, le Conseil a tenu des audiences dans 209 cas, plus que jamais auparavant, et un total de 226 jours y ont été consacrés. L'année précédente, il avait entendu 167 affaires en 256 jours d'audience. En 1984-1985, il a donc tenu plus d'audiences, mais celles-ci ont duré moins longtemps. Elles se sont déroulées dans sept provinces et au Yukon au cours de l'année, d'Halifax (N.-É.) à Prince Rupert (C.-B.) et à Whitehorse (Yukon).

Vingt-cinq pour cent des décisions rendues au cours de l'année on nécessité des audiences, comparativement à vingt pour cent l'année précédente.

Le Conseil a publié des motifs de décision dans 51 cas.

Les décisions du Conseil peuvent être révisées par la Cour d'appel fédérale du Canada en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale du Canada. En 1984-1985, 31 décisions du Conseil, soit un peu plus de 4%, ont ainsi été renvoyées à la Cour d'appel fédérale en vertu de ladite disposition. Le pourcentage des affaires révisées a été le même que l'année précédente.

Au cours de l'année, la Cour d'appel fédérale a réglé 28 requêtes en révision de décisions rendues par le Conseil. Deux ont été agréées, deux ont été rejetées en partie, huit ont été entièrement rejetées et 15 ont été retirées. La Cour suprême de la Colombie-Britannique a rendu deux décisions concernant des affaires du Conseil, et la Cour suprême du Canada a réservé son jugement dans deux cas.

De plus amples détails concernant ces cas de révision se trouvent à la page 45 dans la section intitulée «Révision judiciaire et procédures connexes».

Accréditations

Le nombre de nouvelles requêtes en accréditation reçues par le Conseil en 1984-1985 a augmenté de 21,5% pour atteindre 226; la tendance à la hausse observée l'année précédente (39%) s'est donc poursuivie. Les requêtes en accréditation ont représenté 29% de toutes les requêtes reçues pendant l'année en question.

Le Conseil a examiné 191 requêtes au cours de l'année, et il a rendu 115 ordonnances d'accréditation visant 6 865 employés. Quatre-vingt-dix pour cent des accréditations accordées visaient des unités de négociation comptant moins de 100 employés, la médiane étant de 19 employés. Le Conseil a tenu des audiences dans 33 cas, comparativement à 15 l'année précédente. Les agents des relations de travail ont tenu 21 scrutins de représentation afin de déterminer la volonté des employés dans ces cas.

Requêtes en révision

Le nombre de requêtes en révision des décisions du Conseil est tombé à 107 pendant l'année, diminuant ainsi de 25%. Le Conseil a examiné 125 requêtes en révision, ce qui représente une baisse de 8% par rapport à l'année précédente.

Les requêtes en révision des ordonnances ou des décisions rendues par le Conseil sont présentées par les parties ou introduites par le Conseil pour divers motifs et à diverses fins. Comme par le passé, la plupart de ces requêtes examinées au cours de l'année, soit 40%, visaient à modifier la description d'unités de négociation existantes, et à accorder, par le fait même, les droits de négociation à de nouveaux employés. Dans 26% des cas, il s'agissait d'un réexamen de décisions antérieures du Conseil demandé par les parties ou par le Conseil lui-même. Les changements de nom des parties sur les ordonnances d'accréditation ont représenté 18% des requêtes en révision instruites au cours de l'année.

Le Conseil a tenu des audiences relativement à 24% des requêtes en révision dont il a été saisi en 1984-1985, ce qui constitue une augmentation importante par rapport aux 7% enregistrés l'année précédente. Les requêtes en révision ont représenté 12% de toutes les affaires entendues au cours de l'année.

Plaintes

Le Conseil a reçu 295 plaintes au cours de l'année, ce qui constitue une diminution de 4% par rapport à l'année précédente. De ce nombre, 179 plaintes (61%) ont été formulées contre des employeurs et 116 (30%) contre des syndicats.

Au cours de l'année, le Conseil a réglé 257 plaintes, comparativement à 282 l'année précédente. Cent huit plaintes ont fait l'objet d'audiences publiques.

Les agents des relations de travail du Conseil aident les parties à régler une plainte de manière informelle. En 1984-1985, 67% des plaintes de pratique déloyale de travail ont été réglées ou retirées à la suite de l'intervention d'un des agents du Conseil. Il n'a donc pas été nécessaire que le Conseil tienne des audiences et rende des décisions dans ces cas.

Les plaintes relatives au devoir de représentation juste constituaient un tiers de toutes les plaintes reçues au cours de l'année, ce qui représente une légère augmentation par rapport à l'année précédente. Le pourcentage des plaintes de ce genre qui ont été réglées ou retirées à la suite de l'intervention d'un agent des relations de travail est monté en flèche pour atteindre 60%, comparativement à 40% en 1983-1984.

Dans l'ensemble, les plaintes de pratique déloyale de travail représentaient 38% de toutes les requêtes reçues, 36% de toutes les affaires réglées et 52% de celles qui ont nécessité des audiences publiques.

Soixante-cinq pour cent des plaintes traitées au cours de l'année ont été formulées contre des employeurs et 35% contre les syndicats.

Seulement 5% des plaintes ont été agréées.

Révocation des droits de négociation

Le Conseil a reçu 40 requêtes en révocation des droits de négociation par rapport à 26 en 1983-1984, plus que jamais auparavant sauf en 1981-1982.

Sur les 33 requêtes réglées, 20 ont été agréées, neuf ont été rejetées et quatre ont été retirées. Quinze scrutins de représentation ont été tenus parmi les employés visés par les requêtes en révocation, mais aucune audience n'a été tenue.

Grèves et lock-out illégaux

Au cours de l'année, le Conseil a reçu dix requêtes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal, ce qui constitue une baisse par rapport aux 18 reçues l'année précédente et le total le plus bas depuis 1977-1978.

Le Conseil a tranché neuf de ces requêtes, dont huit concernaient de présumés mouvements de grève illégale et une se rapportait à un présumé lock-out illégal. Il a fait droit à cinq requêtes et en a rejeté deux, et deux requêtes ont été réglées ou retirées. Neuf audiences ont été tenues relativement à ces affaires.

Certes, le nombre de requêtes de ce genre est limité, mais le fait qu'il faut les traiter rapidement, quel que soit l'endroit où elles ont été présentées, et le nombre élevé d'audiences nécessaires à cette fin constituent un fardeau beaucoup trop lourd pour les ressources du Conseil par rapport au nombre de cas réels.

Ventes d'entreprise

Au cours de l'année, le Conseil a reçu 23 nouvelles requêtes concernant la détermination des droits de négociation, à la suite d'une vente d'entreprise, comparativement à 25 l'année précédente.

Le Conseil a examiné 20 de ces requetes; 11 ont été agréées, cinq rejetées et quatre retirées.

Des audiences ont été tenues dans huit cas.

Déclaration d'employeur unique

Ces requêtes sont présentées lorsqu'il est allégué que deux ou plusieurs employeurs exercent un contrôle en commun sur des employés.

Le Conseil a reçu 20 requêtes de ce genre en 1984-1985, soit autant que l'année précédente.

Il a examiné 22 de ces requêtes; il a fait droit à dix, en a rejeté neuf, et trois ont été retirées.

Des audiences ont été tenues dans dix cas.

Changement technologique

Le Conseil a reçu sept requêtes relatives à des changements technologiques au cours de l'année, c'est-à-dire plus que jamais auparavant. Au cours des 11 années précédentes, il n'avait été saisi que de 15 requêtes de ce genre.

Il en a agréé une et rejeté une autre, et trois ont été retirées.

Une audience a été tenue.

Sécurité du personnel

Dix requêtes concernant la sécurité des employés ont été reçues au cours de l'année à l'étude, soit une de moins que l'année précédente.

Le Conseil a tranché 11 affaires de ce genre au cours de l'année. Cinq requêtes ont été agréées, deux rejetées et quatre retirées.

Huit audiences ont été tenues.

Divers

Quant aux autres affaires tranchées par le Conseil, 13 constituaient des requêtes d'employeurs qui désiraient apporter des modifications aux conditions d'emploi en attendant qu'une décision soit rendue sur des requêtes en accréditation; deux étaient des requêtes visant à obtenir une ordonnance voulant qu'un agent négociateur n'avait pas le droit de représenter une unité de négociation; deux concernaient les droits du successeur d'un syndicat, et 11 portaient sur la question de savoir si une convention collective existait ou non. Parmi les autres requêtes, une visait à établir les modalités d'une première convention collective, une demandait l'exemption des cotisations syndicales pour des motifs religieux, quatre visaient à obtenir le consentement pour intenter des poursuites, huit demandaient l'autorisation de déposer des ordonnances du Conseil devant la Cour fédérale du Canada en vue de les faire exécuter, et une affaire a été renvoyée au Conseil par le ministre du Travail.

Transport aérien

Ce secteur englobe les pilotes et le personnel de bord, les agents du service des passagers, les employés d'entretien et le personnel au sol, de même que les autres personnes affectées à l'exploitation de compagnies aériennes et aux services de soutien.

Pour la deuxième année de suite, le nombre d'affaires nouvelles émanant de ce secteur a augmenté de façon très importante pour atteindre un total de 128, soit 16% de toutes les affaires nouvelles dont le Conseil a été saisi au cours de l'année à l'étude. Comme pour les deux années précédentes, la plupart de ces affaires étaient des plaintes de pratique déloyale de travail dont le nombre a augmenté de 16% par rapport à l'année précédente pour totaliser 64, soit 50% des affaires provenant de ce secteur en 1984-1985.

Le Conseil a tranché 120 requêtes émanant de ce secteur en 1984-1985. Dix-sept nouvelles requêtes en accréditation ont été agréées, trois rejetées et une a été retirée. Sur les 63 plaintes tranchées par le Conseil, 41 (65%) ont été soit retirées soit réglées avec l'aide d'un agent du Conseil. Quatre plaintes ont été agréées et le redressement approprié a été accordé, tandis que 18 ont été rejetées. Des audiences ont été tenues dans 33 cas, soit 52% des plaintes provenant du secteur en question. Cinquante et une des plaintes tranchées en 1984-1985 ont été formulées contre des employeurs (81%), tandis que 12 ont été portées contre des syndicats. Quatre requêtes alléguant l'existence d'une grève ou d'un lock-out illégal ont été examinées en 1984-1985, ayant toutes fait l'objet d'une audience; deux de ces requêtes ont été agréées.

Banques

Le nombre de requêtes reçues par le Conseil en 1984-1985 a grimpé à 53, ce qui constitue une hausse de 39%. Dix-sept requêtes en accréditation, soit presque le double du total de l'année précédente, 14 requêtes en révocation et 14 plaintes de pratique déloyale de travail ont été reçues.

Le Conseil a tranché 47 requêtes au cours de l'année. Il a agréé 14 requêtes en accréditation, sept en révision et sept en révocation. Onze plaintes de pratique déloyale de travail ont été instruites et dans quatre cas, le Conseil a conclu que le Code avait été violé, deux fois par des employeurs et deux fois par des syndicats. Six plaintes ont été soit retirées soit réglées avec l'aide des agents des relations de travail du Conseil.

Une grande partie des nouvelles affaires d'accréditation provenaient de la région de Toronto.

Radiodiffusion et télévision

Ce secteur regroupe la radio, la télévision et la câblodistribution.

Le nombre de nouvelles requêtes est monté en flèche au cours de l'année totalisant 59, ce qui correspond à une augmentation de 37%. Celui des nouvelles requêtes en accréditation a connu la hausse la plus importante, soit 50%, pour totaliser 15.

En 1984-1985, le Conseil a examiné 47 requêtes. Il a agréé 12 nouvelles requêtes en accréditation et neuf en révision. Cinq des six plaintes de pratique déloyale de travail qui ont été tranchées ont été soit retirées soit réglées avec l'aide d'un agent du Conseil.

Communications

Ce secteur comprend certaines sociétés téléphoniques et télégraphiques, de même que la télégraphie outremer.

Le nombre d'affaires émanant de ce secteur n'a jamais été très élevé, et il a quelque peu diminué en 1984-1985. Quinze nouvelles requêtes ont été reçues et 18 ont été tranchées.

Comme pour les années précédentes, les plaintes de pratique déloyale de travail continuent de représenter une partie substantielle du volume de travail. Six plaintes ont été tranchées au cours de l'année; deux ont été retirées ou réglées avec l'aide d'un agent du Conseil et quatre ont été rejetées par le Conseil qui a jugé que le Code n'avait pas été violé. Une requête alléguant une grève ou un lock-out illégal a été agréée.

Sociétés de la Couronne

Le nombre de nouvelles requêtes reçues par le Conseil a été beaucoup moins élevé que les deux années précédentes: 36 ont été reçues au total, comparativement à 56 l'année précédente et à 47 en 1982-1983.

Le Conseil a réglé 38 affaires concernant les sociétés de la Couronne, dont trois requêtes en accréditation, 14 en révision et 13 plaintes de pratique déloyale de travail. Seize de ces 38 affaires mettaient en cause la Société canadienne des postes.

Grains et provendes

Il n'y a que 13 nouvelles requêtes touchant ce secteur qui ont été reçues pendant l'année, comparativement à 21 l'année précédente. Le total de l'année dernière comprenait sept requêtes alléguant des grèves illégales, mais en 1984-1985, aucune requête de ce genre n'a été reçue.

Dix requêtes ont été tranchées au cours de l'année, dont une concernait un changement technologique à un nouveau silo à céréales conçu d'après les techniques de pointe au port de Prince Rupert (C.-B.). Une audience a été tenue à Prince Rupert relativement à cette affaire.

Débardage

Vingt-neuf requêtes ont été reçues en 1984-1985 et 28 ont été tranchées, ces totaux étant quelque peu inférieurs à ceux de l'année précédente.

Parmi les affaires réglées, six concernaient des requêtes en accréditation, sept des requêtes en révision et 13 étaient des plaintes de pratique déloyale de travail.

Chemins de fer

Un total de 64 requêtes ont été reçues en 1984-1985, chiffre comparable à celui des deux années précédentes. Le nombre de requêtes en accréditation est monté en flèche pour atteindre 18, comparativement à deux l'année précédente, en raison de la séparation de l'unité de négociation formée par le Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés. Quinze nouvelles requêtes en accréditation en ont résulté.

Au cours de l'année, le Conseil a tranché 45 affaires émanant de ce secteur. Il a fait droit à deux requêtes en accréditation. Quatre requêtes en révision ont été agréées et six rejetées. Le Conseil a en outre réglé un total de 26 plaintes de pratique déloyale de travail, dont 24 ont été portées contre des syndicats et deux contre des employeurs. Sept audiences ont été tenues relativement à ces plaintes. Dans un cas, le Conseil a jugé que le Code avait été violé; trois plaintes ont été rejetées et 22 ont été retirées ou réglées avec l'aide d'un agent des relations de travail. Une requête alléguant une grève illégale a été agréée et une autre a été rejetée. Les deux affaires ont nécessité la tenue d'audiences.

Transport routier

Ce secteur fournit généralement la majorité des affaires reçues par le Conseil, et 1984-1985 n'a pas fait exception. Un total de 266 nouvelles requêtes et plaintes ont été présentées au cours de l'année, soit 34% de toutes les nouvelles requêtes reçues et une hausse de 12% par rapport à l'année précédente. On a enregistré des augmentations dans toutes les catégories, notamment dans le cas des requêtes en accréditation, dont le nombre s'est accru substantiellement pour la deuxième année consécutive. Le nombre de nouvelles requêtes en accréditation provenant de ce secteur a presque doublé depuis 1982-1983.

Au cours de l'année, le Conseil a tranché 235 affaires dans le secteur du transport routier. Il a fait droit à 37 nouvelles requêtes en accréditation, tandis que cinq requêtes de ce genre ont été rejetées et 16 retirées. Trois audiences ont été nécessaires, et huit scrutins de représentation ont été tenus pour déterminer la volonté des employés. Le Conseil a en outre agréé 24 requêtes en révision et rejeté cinq, tandis que trois ont été retirées.

Le Conseil a également traité 99 plaintes de pratique déloyale de travail déposées dans ce secteur au cours de l'année. Des 78 plaintes formulées contre des employeurs, quatre ont été agréées, 16 rejetées, et 58 (74%) ont été retirées ou réglées avec l'aide d'un agent du Conseil. Vingt plaintes portées contre des employeurs ont nécessité des audiences publiques.

Dans 21 plaintes déposées contre des syndicats, aucune contravention au Code n'a été relevée. Douze plaintes ont été rejetées et neuf retirées ou réglées avec l'aide d'un agent du Conseil. Il a fallu tenir douze audiences.

Pour la deuxième année consécutive, le Conseil n'a reçu aucune requête alléguant une grève ou un lock-out illégal émanant de ce secteur.

Navigation

Le nombre de requêtes en accréditation provenant de ce secteur a continué à s'accroître, passant de dix en 1982-1983 à 22 en 1983-1984 et à 35 au cours de l'année à l'étude.

Le Conseil a tranché un total de 44 requêtes émanant de ce secteur, dont 25 requêtes en accréditation. De ce dernier nombre, quatre seulement ont été agréées, tandis que huit ont été rejetées et 13 retirées. Aucune audience n'a été tenue dans ces affaires.

Dix requêtes en révision provenant de ce secteur ont été examinées. Quatre ont été agréées, cinq rejetées et une a été retirée. Deux audiences ont été tenues.

Un total de sept plaintes ont été examinées, dont trois ont été portées contre des employeurs et quatre contre des syndicats. Aucune n'a été agréée.

Nord canadien

À la différence de la situation existant dans les provinces, le Conseil a compétence dans tous les secteurs d'activité au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Les secteurs des mines, de la construction, de l'administration municipale, de l'hôtellerie, du transport routier et du transport par voie d'eau ont généralement fourni la majorité des affaires émanant du Nord que le Conseil avait à trancher. Le volume de travail provenant du Yukon, durement touché par la récession, a été limité ces dernières années, et le centre des activités du Conseil s'est déplacé vers les Territoires du Nord-Ouest.

En 1984-1985, le Conseil n'a reçu que 26 requêtes, comparativement à 58 l'année précédente et à 39 en 1982-1983. D'autre part, 49 requêtes ont été tranchées, la plupart étant des cas d'accréditation et de révision qui avaient été reportés de l'année précédente. Une part importante des affaires réglées concernaient une restructuration «unique» d'unités de négociation dans le secteur de la construction des Territoires du Nord-Ouest, dans le cadre d'un projet prévoyant l'agrandissement d'une raffinerie et la construction d'un oléoduc dans la région de Norman Wells, ce qui ne constitue pas une source permanente de nouvelles affaires dans le Nord canadien.

Il y a eu une audience concernant neuf cas de révision dans le secteur de la construction des Territoires du Nord-Ouest.

Divers

En 1984-1985, le Conseil a tranché 18 affaires dans cette catégorie.

Onze de ces affaires visaient des employés appartenant à des bandes indiennes et comprenaient deux requêtes en accréditation (agréées), une en révision, deux en révocation, quatre plaintes de pratique déloyale de travail, une requête concernant l'établissement d'une première convention collective et une requête demandant qu'une ordonnance du Conseil soit déposée auprès de la Cour fédérale du Canada.

Le Conseil a en outre examiné des requêtes relatives aux secteurs de l'exploitation des gîtes d'uranium, de la construction d'oléoducs et de la pêche, de même qu'une affaire concernant un pont international.

Juridiction non fédérale

Il a été jugé que 13 affaires n'étaient pas du ressort du Conseil et les requêtes ont toutes été rejetées. Il s'agissait de 11 requêtes en accréditation et de deux plaintes de pratique déloyale de travail. Trois audiences ont été tenues relativement à ces affaires.

Résumés statistiques

Les tableaux figurant aux pages suivantes donnent plus de détails sur le volume de travail et les activités du Conseil en 1984-1985.

Tableau 1

Requêtes reçues par genre d'affaire et par région en 1984-1985

Genre d'affaire	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	13	38	20	10	26	107
Accréditation	24	83	63	24	32	226
Déclaration d'employeur unique	4	4	6	3	3	20
Révocation	4	15	10	7	6	42
Droits du successeur	—	1	1	1	—	3
Vente d'entreprise	3	8	5	3	4	23
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	—	3	3	—	5	11
Changement technologique	3	1	1	1	1	7
Arrêt de travail illégal	—	3	3	—	4	10
Plainte de pratique déloyale	25	154	66	27	23	295
Sécurité	—	4	6	—	—	10
Divers	4	6	6	7	2	25
Total	80	320	190	83	106	779

Tableaux

Tableau 2

Requêtes tranchées par genre d'affaire et par région en 1984-1985

Genre d'affaire	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	9	42	25	9	40	125
Accréditation	23	55	48	20	45	191
Déclaration d'employeur unique	6	4	7	2	3	22
Révocation	5	12	5	5	6	33
Droits du successeur	—	1	1	—	—	2
Vente d'entreprise	6	5	3	2	4	20
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	—	2	5	—	4	11
Changement technologique	2	1	1	—	1	5
Arrêt de travail illégal	1	2	2	—	4	9
Plainte de pratique déloyale	43	95	58	31	30	257
Sécurité	—	6	5	—	—	11
Divers	6	8	8	7	1	30
Total	101	233	168	76	138	716

Tableau 3

Genre d'affaires reçues par secteur d'activité en 1984-1985

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	20	12	4	64	3	25	128
Banques	7	6	14	14	—	2	53
Radiodiffusion et télévision	15	13	3	15	3	10	59
Communications	2	2	—	5	1	5	15
Grains et provendes	3	1	—	5	—	4	13
Débardage	11	5	—	11	—	2	29
Chemins de fer	18	6	4	28	2	6	64
Transport routier	69	31	11	121	1	33	266
Navigation	35	7	—	8	—	2	52
Industries dans le Nord	14	5	1	—	—	6	26
Sociétés de la Couronne	2	17	—	13	—	4	36
Divers	11	2	3	9	—	2	27
Non fédéral	9	—	—	2	—	—	11
Total	226	107	40	295	10	101	779

* Pratique déloyale de travail

Tableaux

Tableau 4

Genre d'affaires tranchées par secteur d'activité en 1984-1985

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	20	10	4	63	4	19	120
Banques	15	7	12	11	—	2	47
Radiodiffusion et télévision	16	14	4	6	2	9	51
Communications	2	3	—	6	1	6	18
Grains et provendes	2	2	—	2	—	4	10
Débardage	6	7	—	13	—	2	28
Chemins de fer	2	10	—	26	2	5	45
Transport routier	58	32	9	99	—	37	235
Navigation	25	10	—	7	—	2	44
Industries dans le Nord	25	14	1	4	—	5	49
Sociétés de la Couronne	3	14	—	13	—	8	38
Divers	6	2	3	5	—	2	18
Non fédéral	11	—	—	2	—	—	13
Total	191	125	33	257	9	101	716

* Pratique déloyale de travail

Tableau 5

Taille des unités de négociation accréditées en 1984-1985

Nombre d'employés	Nombre de requêtes	%	% Cumulatif
0/10	40	34,8	34,8
11/20	20	17,4	52,2
21/30	13	11,3	63,5
31/40	8	7,0	70,5
41/50	8	7,0	77,5
51/60	6	5,2	82,7
61/70	0	0,0	82,7
71/100	9	7,8	90,5
101/130	2	1,7	92,2
131/160	2	1,7	93,9
161/190	0	0,0	93,9
191 et plus	7	6,1	100,0
Total	115	100,0	

Total des employés visés: 6 865

La taille médiane des unités est de 19 employés

La taille moyenne des unités est de 51 employés

Tableaux

Tableau 6

Requêtes en accréditation tranchées en 1984-1985

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	17	3	—	20	3	3
Banques	14	1	—	15	—	1
Radiodiffusion et télévision	12	2	2	16	1	2
Communications	—	2	—	2	—	—
Grains et provendes	1	—	1	2	—	—
Débardage	1	5	—	6	3	1
Chemins de fer	2	—	—	2	—	—
Transport routier	37	5	16	58	3	8
Navigation	4	8	13	25	—	2
Industries dans le Nord	22	2	1	25	—	4
Sociétés de la Couronne	2	—	1	3	—	—
Divers	3	—	3	6	—	—
Non fédéral	—	8	3	11	2	—
Total	115	36	40	191	12	21

Tableau 7

Requêtes en révision tranchées en 1984-1985

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	5	4	1	10	2	—
Banques	7	—	—	7	—	—
Radiodiffusion et télévision	9	2	3	14	3	1
Communications	—	3	—	3	2	—
Grains et provendes	1	1	—	2	1	—
Débardage	2	4	1	7	3	—
Chemins de fer	4	6	—	10	3	—
Transport routier	24	5	3	32	3	2
Navigation	4	5	1	10	2	—
Industries dans le Nord	12	2	—	14	9	—
Sociétés de la Couronne	9	4	1	14	1	—
Divers	1	1	—	2	1	—
Non fédéral	—	—	—	—	—	—
Total	78	37	10	125	30	3

Tableau 8

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs tranchées en 1984-1985

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	4	11	36	51	29
Banques	2	1	6	9	3
Radiodiffusion et télévision	—	—	5	5	—
Communications	—	1	—	1	—
Grains et provendes	—	—	1	1	—
Débardage	—	2	5	7	2
Chemins de fer	—	—	2	2	1
Transport routier	4	16	58	78	20
Navigation	—	1	2	3	—
Industries dans le Nord	—	1	1	2	2
Sociétés de la Couronne	—	3	—	3	3
Divers	1	—	3	4	3
Non fédéral	—	1	—	1	—
Total	11	37	119	167	63

Tableau 9

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats tranchées en 1984-1985

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	—	7	5	12	4
Banques	2	—	—	2	2
Radiodiffusion et télévision	—	1	—	1	—
Communications	—	3	2	5	—
Grains et provendes	—	—	1	1	—
Débardage	—	1	5	6	2
Chemins de fer	1	3	20	24	6
Transport routier	—	12	9	21	12
Navigation	—	1	3	4	—
Industries dans le Nord	—	2	—	2	2
Sociétés de la Couronne	—	2	8	10	4
Divers	—	1	—	1	—
Non fédéral	—	1	—	1	1
Total	3	34	53	90	33

Tableaux

Tableau 10

Requêtes en vue de faire déclarer une grève ou lock-out illégal tranchées en 1984-1985

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées / Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	2	1	1	4	4
Banques	—	—	—	—	—
Radiodiffusion et télévision	1	—	1	2	1
Communications	1	—	—	1	1
Grains et provendes	—	—	—	—	—
Débardage	—	—	—	—	—
Chemins de fer	1	1	—	2	2
Transport routier	—	—	—	—	—
Navigation	—	—	—	—	—
Industries dans le Nord	—	—	—	—	—
Sociétés de la Couronne	—	—	—	—	—
Divers	—	—	—	—	—
Non fédéral	—	—	—	—	—
Total	5	2	2	9	8

Tableau 11

Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire*
en 1984-1985

Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues
Révision	26
Accréditation	33
Déclaration d'employeur unique	10
Révocation	1
Vente d'entreprise	8
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	2
Changement technologique	1
Imposition d'une première convention	1
Arrêt de travail illégal	8
Plainte de pratique déloyale	108
Consentement aux poursuites	2
Dépôt d'ordonnance du Conseil à la Cour fédérale	1
Sécurité	8
Total	209

* Les chiffres indiquent le nombre d'affaires où le Conseil a tenu une audience publique

Tableaux

Tableau 12

Jours d'audience par région en 1984-1985

Région	Nombre de jours d'audience
Atlantique	9
Québec	63
Ontario	103
Pacifique	51
Total	226

Tableau 13

Aperçu des affaires reportées, reçues et tranchées en 1984-1985

Genre d'affaire	Reportées de 1983-1984	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1985-1986
Révision	60	107	78	37	10	125	42
Accréditation	76	226	115	36	40	191	111
Déclaration d'employeur unique	11	20	10	9	3	22	9
Révocation	5	42	20	10	5	35	12
Droits du successeur	—	3	2	—	—	2	1
Vente d'entreprise	9	23	11	5	4	20	12
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	7	11	1	8	2	11	7
Changement technologique	1	7	1	1	3	5	3
Arrêt de travail illégal	2	10	5	2	2	10	3
Plainte de pratique déloyale	138	295	14	71	172	257	176
Sécurité	4	10	5	2	4	11	3
Divers	9	25	11	8	9	28	6
Total	322	779	273	189	254	716	385

Les décisions du Conseil canadien des relations du travail prennent deux formes: motifs de décision publiés et lettres. Le Conseil les communique par lettre lorsqu'il estime que la question n'intéresse en fait que les parties en cause. Cela est vrai dans la majorité des cas. Il fait paraître des motifs de décision quand, à son avis, une question revêt un intérêt général pour le monde des relations de travail. Dans les motifs de décision, il articule ses orientations et son interprétation de diverses dispositions du Code canadien du travail. Ces motifs paraissent ensuite dans les deux langues officielles dans sa revue di (Décisions/Information). Certaines décisions sont choisies et publiées également dans divers recueils de jurisprudence qui groupent l'ensemble des affaires de relations de travail tranchées par toutes les compétences canadiennes, notamment le CCH Canadian Labour Law Reporter (CLLC) et les Canadian Labour Relations Boards Reports (New Series) (CLRBR (NS)). Au cours de 1984-1985, le Conseil a publié 50 motifs de décision.

Pratiques déloyales de travail de la part d'employeurs

Neuf des motifs de décision portaient sur des allégations selon lesquelles des employeurs s'étaient rendus coupables de pratique déloyale de travail.

Trois des décisions relatives à des pratiques déloyales de travail portaient sur des mises à pied ou des congédiements. Dans un cas, le Conseil a conclu que la mise à pied de certains employés visait à empêcher un syndicat de s'organiser et qu'elle violait par conséquent le sous-alinéa 184(3)a)(i) du Code. Il a en outre jugé que l'employeur avait contrevenu au Code en congédiant un employé, ayant conclu que les activités syndicales de ce dernier avaient été un motif du congédiement[1]. Le Conseil a ordonné à la société de retirer son avis de cessation d'emploi et de réintégrer et d'indemniser l'employé congédié.

Dans un autre cas, le Conseil a rejeté des plaintes concernant des congédiements, ayant conclu que les mesures prises contre les plaignants découlaient d'une réorganisation entreprise par la Société canadienne des postes[2].

Dans le dernier cas, le Conseil a agréé quatre plaintes de pratique déloyale de travail se rapportant à des congédiements qui, selon lui, étaient directement attribuables à des activités syndicales[3].

Trois plaintes portaient sur une présumée ingérence de l'employeur dans les affaires d'un syndicat. Dans une de ces plaintes de pratique déloyale de travail, il était allégué que l'employeur avait contrevenu à l'alinéa 184(1)a) en confiant une partie de ses opérations à une autre société. Le Conseil a décidé que cette impartition ne constituait pas une contravention[4], estimant que la décision de recourir à ladite impartition était fondée uniquement sur des considérations économiques et ne reflétait aucun sentiment antisyndical.

Dans une autre affaire mettant en cause **La Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton**[5], le syndicat s'est plaint que l'employeur avait interdit aux employés de recruter des membres sur les lieux du travail pendant les heures libres et de porter des insignes syndicaux sur leurs uniformes. Le Conseil a conclu que les actes de la Commission n'étaient pas fondés sur des motifs impérieux et justifiables liés au commerce. C'est pourquoi il a décidé qu'il y avait eu contravention à l'alinéa 184(1)a). Le Conseil a également passé en revue la jurisprudence concernant l'interdiction par l'employeur de solliciter les employés sur les lieux du travail pendant les heures libres et son droit d'interdire le port d'insignes syndicaux.

La troisième plainte de pratique déloyale de travail fondée sur l'alinéa 184(1)a) concernait certains changements effectués au cours de la période de négociation collective[6]. À la suite des modifications apportées par CP Air à l'équipage et aux services aux passagers, le syndicat s'est plaint que les changements constituaient une ingérence de l'employeur dans ses affaires. Le Conseil a jugé qu'il n'y avait pas eu ingérence au sens de l'alinéa 184(1)a) parce que la convention collective autorisait CP Air à fonctionner avec son équipage modifié. La société CP Air était donc autorisée à procéder aux changements en question.

Dans **Banque de commerce canadienne impériale**[7], le Conseil a jugé que la banque s'était livrée à des pratiques déloyales de travail en enlevant des brochures du syndicat placées sur des chaises et des bureaux des employés et en affichant des avis à l'intention des employés indiquant que la sollicitation était interdite sur les lieux du travail. Le Conseil a par ailleurs conclu que la banque n'avait pas violé le Code en refusant de distribuer le courrier du syndicat aux employés et en enlevant les brochures du syndicat affichées sur la propriété. En discutant des redressements appropriés, le Conseil a déclaré que ceux-ci doivent être adaptés aux circonstances de chaque affaire et viser à rétablir l'équilibre.

L'affaire de la **Banque nationale du Canada**[8] portait sur une plainte selon laquelle l'employeur avait violé le paragraphe 184(3) en refusant d'embaucher une personne à cause de ses activités syndicales. Le Conseil a rejeté la plainte en disant que l'employeur

avait, par une preuve prépondérante, réussi à s'acquitter du fardeau de la preuve décrit au paragraphe 188(3). En décidant de ne pas condamner le plaignant aux dépens, le Conseil a procédé à un examen détaillé de la jurisprudence et de la pratique ayant trait à sa politique de ne pas adjuger de dépens.

Dans **Freight Emergency Services Ltd.**[9], le Conseil a décidé que, vu le rejet des requêtes présentées par le syndicat en vertu des dispositions relatives à un employeur unique et à la vente d'entreprise, il était inutile pour le syndicat de maintenir les plaintes de pratique déloyale de travail qui étaient liées à ces autres requêtes.

Dans un autre cas, un employé s'est plaint que l'employeur s'était livré à une pratique déloyale de travail parce que la convention collective ne permet pas l'arbitrage lorsqu'il s'agit de décider du bien-fondé d'une radiation ou d'une cessation d'emploi. Le Conseil a toutefois conclu que la plainte était sans fondement aucun, car la radiation pouvait effectivement faire l'objet d'un arbitrage[10].

Dans **Okanagan Helicopters Ltd.**, l'association avait déposé une plainte auprès du Conseil alléguant que le refus de l'employeur d'effectuer le précompte syndical généralisé (formule Rand) contrevenait à l'article 184. Bien que le Conseil n'ait pas eu l'occasion d'examiner le bien-fondé de la plainte, la majorité du quorum a conclu que l'effet du paragraphe 162(1) récemment modifié, qui prévoit un minimum de sécurité syndicale, est immédiat[11].

Devoir de représentation juste

Six des motifs de décision concernaient le devoir de représentation juste imposé aux agents négociateurs par l'article 136.1 du Code.

Dans cinq cas, le Conseil a rejeté les plaintes. Dans un cas, une plainte a été formulée contre le syndicat parce que celui-ci aurait négocié une clause concernant l'ancienneté au détriment du plaignant[12]. Cette plainte a été déposée avant la modification de l'article 136.1 en juillet 1984. La nouvelle version peut signifier que le devoir de représentation juste prévu par l'article 136.1 ne s'applique plus à la négociation collective. Le Conseil a jugé que l'ancienne version s'appliquait lorsque des circonstances donnant lieu à une plainte étaient survenues avant le 18 juillet 1984. Le Conseil a analysé le bien-fondé de l'affaire, mais il a rejeté la plainte, étant donné qu'il n'y avait pas de circonstances exceptionnelles qui justifiaient son intervention dans le système de la libre négociation collective.

Dans une autre plainte[13], un employé a allégué que son syndicat ne l'avait pas traité de façon juste et impartiale à la suite de la cessation de son emploi chez CP Air. L'employé avait été congédié parce qu'il n'avait pas fourni à l'employeur un certificat médical attestant la nature de son invalidité qui l'avait empêcher de travailler. Le Conseil a rejeté la plainte parce qu'il a conclu qu'aucun grief n'avait été présenté au syndicat et que ce dernier avait néanmoins fait tout ce qu'il pouvait au nom du plaignant en faisant prolonger deux fois le délai de présentation du certificat médical et en organisant une rencontre avec la société.

En arrivant à sa décision, le Conseil a appliqué le principe des «mains nettes» selon lequel une personne qui prétend que son syndicat a manqué au devoir de représentation juste ne doit pas, par son fait, nuire à sa cause de manière à empêcher son syndicat de le défendre adéquatement.

Une troisième plainte a été formulée lorsqu'un débardeur occasionnel a été radié ou qu'il a été mis fin à son emploi[14]. Il s'est plaint que, en établissant la procédure de radiation dans le cas des débardeurs occasionnels qui ne peuvent pas être membres du syndicat, la convention collective permet de distinguer une classe d'employés parce qu'ils ne font pas partie du syndicat et qu'elle n'est donc pas conforme à l'article 136.1. Le Conseil a estimé que le fait d'accorder la préférence aux membres du syndicat dans une convention collective ne violait pas **en soi** la lettre ou l'esprit de l'article 136.1. Il a conclu que le syndicat avait bien examiné le grief du plaignant selon les exigences du Code et il a rejeté la plainte.

Une autre plainte avait pour objet la qualité de la représentation syndicale pendant toute la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage[15]. Le Conseil a déclaré que l'article 136.1 ne doit pas servir à mettre en question la qualité ou le niveau de compétence d'un syndicat qui représente une personne à l'arbitrage lorsqu'il est clair qu'aucune irrégularité n'a été commise. Il a examiné tout le processus et conclu que le syndicat s'était acquitter de son devoir conformément à l'article 136.1.

La décision rendue dans **Jean-Paul Roy**[16] portait sur une requête en réexamen d'un redressement ordonné par le Conseil pour violation du devoir de représentation juste. À la suite d'une plainte déposée par un employé alléguant que le syndicat n'avait pas rempli son devoir de représentation juste, le Conseil avait ordonné qu'un grief soit présenté à l'arbitrage et que toute indemnité pour la période allant jusqu'à la date de sa décision soit à la charge du syndicat. Ce dernier a allégué que le Conseil avait commis une erreur fondamentale en matière de politique gouvernant les

relations de travail en demandant au syndicat seul de verser l'indemnité. La requête avait été présentée vingt-deux mois après l'ordonnance initiale du Conseil. Celui-ci a jugé que la requête n'avait pas été présentée dans un délai raisonnable et qu'elle était donc rejetée.

Le Conseil a toujours clairement laissé entendre que le délai de présentation est un élément essentiel lorsqu'il s'agit de requêtes en réexamen. Il a déjà affirmé qu'un intervalle de plus de deux mois dépassait clairement le délai prescrit. Il a déclaré que ce n'est que dans des circonstances vraiment extraordinaires qu'il accueillait une requête en révision presque deux ans après le fait, comme c'était le cas dans la présente affaire. On a répété que le dépôt d'une requête en révision judiciaire n'a aucun effet juridique sur une ordonnance ou une décision du Conseil ni n'excuse la présentation tardive d'une requête en réexamen. Les circonstances de cette affaire n'ont pas permis au Conseil de déroger à sa règle qui prévoit un délai d'environ trois semaines à compter de la réception de sa décision. Un autre facteur qui a motivé la décision du Conseil de ne pas exercer son pouvoir discrétionnaire d'accueillir une requête aussi tardive était le manque de «netteté» et de crédibilité du requérant qui pendant vingt mois, ne s'était pas occupé de l'autre ordonnance du Conseil de renvoyer le grief à l'arbitrage.

Bien que la question du délai n'obligeât pas le Conseil à examiner le bien-fondé de la requête, ce dernier a expliqué pourquoi celle-ci aurait été rejetée. Le syndicat a soutenu qu'il était injuste de le tenir responsable d'une faute que l'employeur avait commise en congédiant un employé sans motif valable. Il s'est fondé sur le témoignage de l'employeur selon lequel l'employé aurait été réintégré si le syndicat avait soumis le problème à l'employeur. Le Conseil a rejeté cet argument en expliquant que l'obligation de verser une indemnité découlait de l'omission du syndicat de représenter l'employé et non du congédiement par l'employeur. Enfin, le Conseil a dit qu'il n'avait pas compétence pour commenter la validité du renvoi à l'arbitrage, la nomination de l'arbitre ou le rôle du syndicat dans la procédure d'arbitrage.

Dans la seule affaire où le Conseil a fait droit à une plainte[17], un employé a été congédié pour le motif qu'il ne possédait pas les qualités requises. Un an auparavant, le plaignant avait été congédié pour un autre motif. En agréant la plainte, le Conseil a décidé que le devoir de représentation juste s'applique aussi au deuxième congédiement d'un employé. Il a conclu que le syndicat n'avait pas fait une enquête approfondie sur les circonstances du deuxième congédiement et qu'il avait jugé prématurément que le cas du plaignant était sans espoir. Le redressement ordonné ne visait à l'origine que le syndicat directement en cause, mais le Conseil lui-même a reconnu qu'il existait un problème, car ce syndicat était membre d'un conseil de syndicats, qui était l'agent négociateur. Le Conseil a révisé sa première décision et modifié son ordonnance afin de tenir le syndicat et le conseil solidairement responsable et de les obliger à verser une indemnité au plaignant[18].

Pratiques déloyales de travail de la part de syndicats

Quant aux interdictions visant les syndicats, le Conseil a examiné deux plaintes de ce genre. Dans un cas[19], au cours d'une campagne de recrutement sur la propriété de l'employeur, des membres du syndicat ont utilisé divers moyens pour tenter de persuader les employés d'y adhérer. Le Conseil a conclu que le syndicat avait violé l'alinéa 185d) lorsqu'il avait adressé des lettres à certains employés à leur lieu de travail et s'était servi du système de courrier interne de l'employeur. Il a jugé qu'il n'y avait pas eu violation de la part du syndicat qui, pendant les heures libres, avait laissé des enveloppes adressées aux employés à leur lieu de travail sur leurs bureaux et leurs chaises.

Il a en outre été déterminé que l'alinéa 185d) du Code était, **prima facie**, une violation des alinéas 2b) et 2d) de la Charte canadienne des droits et libertés (liberté d'expression et liberté d'association), mais qu'il était quand même valide parce qu'il a été considéré comme une limite raisonnable et «dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique» (article 1 de la Charte).

La seconde plainte concernait la présumée violation des alinéas 185f) et g); il s'agissait d'un employé expulsé du syndicat parce qu'il avait participé activement à une campagne de recrutement pour le compte d'un syndicat rival. Selon le Conseil, la question principale était de savoir si un syndicat pouvait appliquer ses normes de discipline interne à un membre qui exerce un droit enchâssé dans le Code, c'est-à-dire le droit d'être représenté par un syndicat de son choix. Le Conseil a rejeté la plainte et a choisi de ne pas intervenir dans ce qui est essentiellement une affaire interne du syndicat. Il a conclu que l'expulsion de l'employé n'a pas porté atteinte aux droits que lui accorde l'article 110 du Code. Il a déclaré que, lorsqu'un employé exerçait son droit de choisir un syndicat, il se soumettait en même temps aux préceptes des statuts de ce syndicat. Ce faisant, il est lié par les normes de discipline fixées par les statuts aussi longtemps qu'il n'est pas prouvé que cet employé a fait l'objet d'un traitement spécial[20].

Grèves illégales

Deux des motifs de décision concernaient des requêtes de la part d'employeurs alléguant que des employés avaient participé à une grève illégale.

Dans la première affaire, l'employeur a demandé au Conseil de déclarer une grève illégale et de rendre une ordonnance interdisant toute grève illégale à l'avenir. Les faits ont révélé qu'il y avait eu un arrêt de travail au cours duquel des conducteurs de locomotive et des agents de train s'étaient tous déclarés malades. La situation était toutefois revenue à la normale. Le Conseil a conclu que le fait de se déclarer malades tous en même temps constituait une grève illégale aux termes du Code, mais il n'a pas rendu d'ordonnance, car la grève était terminée[21]. Il a ordonné à l'employeur et aux syndicats d'afficher ses motifs de décision afin d'en informer les employés.

Dans la seconde affaire, il s'agissait d'une requête alléguant que le syndicat avait déclaré ou autorisé une grève illégale et que certains employés y participaient en refusant de faire des heures supplémentaires ou d'exercer des fonctions de supervision par intérim. Le Conseil a conclu que cette conduite constituait une grève illégale qui contrevenait à l'article 180 du Code[22].

L'ordonnance obligeait le syndicat à révoquer son autorisation de la grève illégale, et enjoignait à ses membres de s'abstenir de participer aux activités illégales.

En vertu de sa politique générale concernant l'article 182, le Conseil ne rend pas d'ordonnance lorsque, au moment de l'audience, l'arrêt de travail illégal a cessé. Dans la présente affaire, l'interdiction de faire des heures supplémentaires avait été levée le premier jour de l'audience, et le syndicat croyait manifestement que le refus des employés d'exercer des fonctions intérimaires était légal aux termes du Code. En dépit de cela, le Conseil a décidé de rendre une ordonnance pour deux motifs. D'abord, il a décidé qu'une ordonnance créerait un semblant d'ordre au cours des prochaines séances de négociation collective qui s'annonçaient difficiles. Ensuite, il a voulu avertir les autres syndicats, qui peuvent se trouver dans des situations semblables et qui, en interdisant à leurs membres de faire des heures supplémentaires, utilisent cette tactique comme un instrument de négociation.

Accréditation et questions connexes

Seize motifs de décision portaient sur l'accréditation et des questions connexes. Dans la moitié des cas, il s'agissait essentiellement de déterminer les unités habiles à négocier.

Dans une affaire concernant une requête en révision, le Conseil a procédé **proprio motu** (de sa propre initiative) à la révision du certificat d'un syndicat à la suite de la fragmentation de l'unité. Le syndicat a ensuite demandé qu'un groupe de superviseurs soit inclus dans son unité de techniciens. L'employeur a répliqué que ces superviseurs ne sont pas des employés au sens du Code. Compte tenu des preuves, le Conseil a déterminé que les superviseurs en question sont des employés aux termes du Code, mais a conclu qu'il ne serait pas approprié de les inclure dans la même unité que ceux qu'ils supervisent[23].

Deux requêtes en révision ont été présentées à la suite de réorganisation d'entreprises. Dans **Canadien Pacifique Limitée**[24], le Conseil a décidé, après la fusion des services de la signalisation et des communications, que la fusion des technologies et les structures organisationnelles intégrées exigeaient une seule unité de négociation. Il a en outre jugé que sa décision ne portait pas atteinte à la liberté d'association des employés enchâssée dans le paragraphe 110(1) du Code et garantie par la Charte.

L'autre affaire mettait en cause la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. Des changements organisationnels ont donné lieu à une requête en révision qui aurait pour effet de fusionner l'unité du syndicat requérant avec une unité plus petite. Le Conseil a conclu que la situation des deux unités de négociation avait beaucoup changé et qu'il y avait lieu maintenant d'inclure quelques employés dans la grande unité. Le Conseil n'a pas ordonné la tenue d'un scrutin de représentation dans ce cas en raison de la différence de taille des petits groupes qui ont fusionné avec des unités beaucoup plus grandes[25].

Dans **Pacific Western Airlines Ltd.**[26], le Conseil a expliqué sa politique relative aux employés occasionnels, indiquant qu'il y avait lieu de les inclure dans une unité de négociation avec les employés réguliers. Dans ce cas particulier, les occasionnels, qui appuyaient majoritairement le syndicat, ont été ajoutés à une unité existante. Dans un autre cas, le Conseil a eu l'occasion d'examiner sa politique concernant la création d'unités de négociation à l'échelle nationale plutôt que régionale ou locale. Dans ce cas particulier[27], le Conseil a décidé que les faits justifiaient la création d'une seule unité nationale de cols blancs et de quatre unités régionales de cols bleus.

On a en outre demandé au Conseil de modifier une ordonnance d'accréditation s'appliquant à un conseil scolaire d'une réserve indienne en ajoutant le Chef et

les membres du Conseil de bande à titre d'employeur. Le Conseil a conclu que le Chef et le Conseil de bande agissaient **de facto** en tant qu'employeur au même titre que le conseil scolaire. Il a donc modifié l'ordonnance d'accréditation en ajoutant le Chef et(ou) le Conseil de bande à titre d'employeur[28]. Dans un autre cas, le Conseil a reçu une requête en révision qui visait à reformuler en termes généraux une ordonnance d'accréditation rendue en 1972[29].

Une autre affaire avait trait aux droits de négociation dans le secteur de la construction dans le district de Mackenzie (Territoires du Nord-Ouest), plus précisément à Norman Wells[30]. En 1982, lorsque le Conseil a commencé à recevoir des requêtes en accréditation de syndicats cherchant à obtenir des droits de négociation ou des révisions d'ordonnances d'accréditation existantes pour que le travail effectué à Norman Wells soit inclus, il a décidé de profiter de l'occasion pour étendre aux Territoires du Nord-Ouest sa politique d'unités de négociation normalisées selon les métiers et leurs juridictions, politiques adoptées dans **Interior Contracting Company Limited** (1979), 29 di 51; et [1979] 1 Can LRBR 248 (CCRT n° 174) et qui concerne le territoire du Yukon.

En raison de la compétence différente parmi certains syndicats selon le genre de travail et les régions géographiques, le Conseil a dû rendre des ordonnances d'accréditation provisoires pour chaque projet afin que la négociation collective puisse se poursuivre au projet de Norman Wells, tout en conservant le pouvoir d'examiner la question plus vaste concernant la politique d'unités de négociation normalisées selon les métiers à l'échelle des territoires. Une audience publique a été tenue en juillet 1984 à ce sujet.

En décembre 1983, on a demandé au Conseil de réexaminer sa décision de rendre des ordonnances d'accréditation provisoires pour chaque projet. Le requérant a cherché à obtenir des certificats applicables dans l'ensemble des territoires pour qu'il puisse exercer sa compétence sur les métiers à l'égard de huit employeurs participant au projet de Norman Wells. Le Conseil a conclu que, du point de vue des relations de travail, il valait mieux limiter l'accréditation au district de Mackenzie et utiliser les unités normalisées de l'Alberta. Il a modifié les certificats provisoires accordés à Norman Wells afin qu'ils s'appliquent au district de Mackenzie.

Le dernier cas de révision est une requête visant à faire modifier des ordonnances existantes du Conseil pour que les requérants obtiennent l'accréditation par région géographique en vertu de l'article 132 concernant des employeurs s'occupant du chargement et du déchargement de navires à Hamilton et le long du canal Welland. Une requête conventionnelle en accréditation a en outre été présentée en vertu de l'article 124, au cas où le Conseil rejetterait la requête fondée sur l'article 132. Celui-ci a refusé l'accréditation prévue à l'article 132, car aucune preuve n'indiquait qu'il en découlerait un avantage immédiat du point de vue des relations industrielles[31]. Le dossier concernant l'autre requête a été renvoyé au directeur régional pour qu'il poursuive son enquête et son examen.

Six motifs de décision portaient sur des requêtes en accréditation. Deux de ces requêtes ont été rejetées en raison de l'absence de compétence constitutionnelle. La première affaire est une requête incontestée concernant des chauffeurs et des employés de garage au service d'une société de location de camionneurs et de mécaniciens[32], et la deuxième a trait à une requête visant à faire en sorte que des chauffeurs de taxi soient représentés[33]. (Voir ci-dessous les détails des questions constitutionnelles.)

Dans **La Chambre des communes**[34], une requête en accréditation a été présentée pour le compte de certains employés de la Chambre. Le Conseil lui-même a soulevé une question préliminaire, celle de savoir s'il avait compétence à l'égard de la Chambre des communes. Après avoir reçu les observations des parties, le syndicat prétendant que le Conseil avait compétence, la Chambre des communes et le Sénat soutenant le contraire, le Conseil a jugé que le Parlement était une entreprise au sens du Code. Il a rejeté la prétention selon laquelle le privilège parlementaire exclut la compétence du Conseil et a conclu que la Partie V du Code s'applique à tous les employés fédéraux, sauf aux employés de la Couronne.

Deux requêtes en accréditation ont été rejetées parce qu'elles étaient prématurées. Dans le premier cas, il s'agissait d'une requête en accréditation par région géographique prévue à l'article 132 et présentée pour le compte de tous les employeurs exploitant une entreprise de débardage sur deux quais au Nouveau-Brunswick[35]. Le Conseil a examiné la situation de ce secteur existant à ces endroits et l'a comparée à celle que l'on rencontrait à d'autres endroits où des accréditations ont été accordées par région géographique, et il a décidé que cette requête était prématurée et devrait être rejetée. Il a tenu compte des faits suivants: seuls deux employeurs ont même une relation élémentaire de négociation collective avec le syndicat requérant; il n'y a pas eu dans le passé de négociation collective entre les employeurs et le syndicat en vue de conclure une convention collective; et le travail effectué par les membres du requérant ne constitue qu'un faible pourcentage de toutes les opérations de débardage dans la région géographique désignée.

Dans le deuxième cas, deux requêtes en accréditation ont été présentées successivement[36]. Les employés étaient déjà représentés par une autre section locale accréditée en 1983, mais celle-ci n'avait pas encore conclu de convention collective avec l'employeur. La première requête a été présentée avant l'expiration du délai de 12 mois prévu par l'alinéa 124(2)b) et a donc été rejetée parce qu'elle était prématurée. En raison de la pratique bien établie selon laquelle il n'y a pas de désistement automatique d'une procédure engagée devant le Conseil, le Conseil a débouté le requérant qui avait demandé le retrait de la première requête. Cette pratique est d'autant plus appropriée dans le cas d'une requête en accréditation, car permettre un retrait rendrait inopérant l'article 31 du Règlement du Conseil qui prévoit que, en cas de rejet de la requête, le Conseil ne peut examiner une deuxième requête qu'après l'expiration d'un délai de six mois. Compte tenu de l'article 31 du Règlement et du refus de la première requête, la deuxième requête a été rejetée.

Le Conseil a examiné le statut d'un «conseil de syndicats» dans **MacCosham Van Lines (Canada) Ltd.**[37]. Il a jugé qu'un conseil de syndicats n'est pas en soi automatiquement un syndicat au sens du Code. Ce statut n'est accordé qu'après l'accréditation prévue à l'article 130, conformément au but et à la portée de cette accréditation. Le conseil de syndicats ne peut court-circuiter le processus pour obtenir le statut de syndicat par le biais de l'article 119.

Une requête visant à modifier une ordonnance d'accréditation antérieure[38], a été contestée par les titulaires des postes qui devaient être visés en étant inclus dans l'ordonnance modifiée. Le Conseil était d'avis qu'il y avait lieu de les inclure dans l'unité, bien qu'ils fussent plus nombreux que les membres actuels de l'unité. À la suite d'une vérification, le Conseil a jugé que le syndicat ne jouissait plus de l'appui de la majorité et c'est pourquoi il a rejeté la requête en révision.

Dans un autre cas[39], le plaignant a allégué la violation du paragraphe 124(4) qui prévoit un gel des conditions après la présentation d'une requête en accréditation. Les modifications prévoyaient la rétrogradation du plaignant et accordaient une augmentation salariale à tous les employés à la suite de la requête. Le Conseil a statué que la décision de l'employeur était conforme à sa pratique antérieure, qu'elle a été appliquée de la même manière et qu'il n'y a pas eu de mauvaise foi. Étant donné ce «maintien de la pratique antérieure» (le maintien du statu quo), la plainte a été rejetée.

Enfin, le Conseil a examiné une requête en révocation de l'accréditation présentée en vertu de l'article 137 du Code[40]. Dans cette affaire, il s'agissait de savoir si le Conseil peut accueillir ce genre de requête s'il ne reste qu'un seul employé dans l'unité. Le Conseil a conclu que l'employé qui forme à lui seul une unité peut invoquer l'article 137. Il a par conséquent révoqué l'accréditation de l'intimée.

Sécurité (Partie IV du Code)

L'article 82.1 du Code confère à l'employé le droit de refuser de travailler lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que son lieu de travail présente un danger imminent. Pour exercer ce droit, il doit suivre certaines règles et, dans le cas où la question n'est pas résolue, c'est un agent de sécurité qui est chargé de juger s'il y a danger imminent. Si cet agent décide qu'il y a un danger imminent, il peut donner des directives à l'employeur, sous réserve d'une révision par le Conseil canadien des relations du travail. S'il décide qu'il n'y a pas de danger imminent, l'employé doit retourner au travail, mais peut en appeler de cette décision devant le Conseil. Un seul membre du Conseil peut instruire un appel de ce genre.

Pour la première fois, le Conseil a révisé, à la demande d'un employeur, la décision d'un agent de sécurité qui a jugé qu'une situation constituait «une source de danger imminent» [41]. L'agent avait ordonné aux employés de Bell Canada de ne plus escalader, à l'aide d'éperons, un certain genre de poteau. L'agent a jugé que, en raison de la dureté de ces poteaux, les escalader à l'aide d'éperons constituait une source de danger imminent. Le Conseil a décidé de confirmer la directive de l'agent de sécurité.

Dans une deuxième affaire, la question était de savoir si la fumée du tabac au lieu de travail représentait un danger imminent pour un employé. Le Conseil a confirmé la décision de l'agent de sécurité selon laquelle l'employé ne se trouvait pas en danger imminent[42]. Il a conclu que l'on ne pouvait invoquer l'article 82.1 pour l'amener à jouer le rôle de législateur en vue d'importants changements sociaux.

Le Conseil a entendu une requête présentée par des plaignants alléguant que leur employeur avait violé l'alinéa 97(1)d) en leur imposant des mesures disciplinaires parce qu'ils avaient exercé leur droit de refuser de travailler en vertu de l'article 82.1 du Code. À la suite d'une alerte à la bombe, les plaignants ont quitté leur lieu de travail lorsque le gestionnaire a refusé de faire fouiller l'immeuble. Le Conseil a fait droit à la plainte en concluant que les plaignants avaient des motifs raisonnables de croire qu'il y avait un danger imminent[43].

Enfin, dans **Snively**[44], un camionneur a été congédié pour avoir refusé de conduire un camion dont les freins auraient été défectueux. Le Conseil a agréé la plainte déposée en vertu de l'article 96.1 lorsqu'il a jugé que le plaignant se souciait constamment de sa sécurité. Il a ordonné à l'employeur de réintégrer le camionneur et de le dédommager des pertes de salaires et d'avantages sociaux. Le Conseil a invoqué la notion d'inversion du fardeau de la preuve prévue au paragraphe 96.2(2) et a décidé que, vu qu'il ne s'agissait pas d'une infraction, il n'y avait pas eu violation de l'alinéa 11d) de la Charte des droits qui garantit aux personnes inculpées d'une infraction le droit d'être présumées innocentes.

Vente d'entreprise

Sept des motifs de décision concernaient des requêtes relatives aux droits et obligations du successeur et prévues à l'article 144 du Code.

Dans cinq cas, le Conseil a conclu qu'il y avait eu vente d'entreprise. Dans le premier cas[45], le syndicat a cherché à obtenir une déclaration fondée sur l'article 144, lorsque l'employeur a imparti à une autre société ses services et installations de lavage de camions et de réparation de pneus. Dans une affaire connexe, le service et les installations impartis se rapportaient à l'entretien mécanique des camions[46]. Le Conseil a jugé que chacune de ces opérations constituait une vente d'entreprise et il a ainsi fait ressortir la différence entre la sous-traitance et l'impartition.

Dans **Emde Trucking Ltd.**[47], le Conseil a déclaré qu'il s'agissait d'une vente d'entreprise, car le vendeur avait transféré à l'acheteur son actif, sa clientèle, son savoir-faire et ses employés. Comme il a estimé que l'acheteur avait reçu une entreprise active, il a conclu que ce dernier était lié par la convention collective et que le statut d'agent négociateur dont jouissait le syndicat requérant subsistait après la vente.

Le Conseil a conclu à l'existence d'une vente dans **Northern-Loram Joint Venture**[48], car il y avait eu un transfert direct des employés, du matériel, de la gestion, du personnel, de l'expertise, de l'achalandage, de même qu'une continuité ou un lien entre l'acheteur et le vendeur. Il a tiré la même conclusion dans une autre affaire[49], lorsqu'il a jugé que le transfert des droits d'exploitation, des services, des camions, des employés, de la gestion et de l'achalandage constituait une vente d'une partie d'une entreprise.

Dans l'un des deux cas qui n'ont pas été considérés comme une vente d'entreprise, le Conseil a profité de l'occasion pour examiner la jurisprudence contradictoire concernant la vente d'entreprise aux termes du Code. Dans cette affaire[50], le quorum a rejeté l'opinion selon laquelle les droits de négociation confère un droit de propriété sur les fonctions exercées par les employés et une garantie que ces droits sont permanents, quels que soient les employés exécutant le travail ou peu importe la façon dont leur employeur a obtenu le travail. Il a en outre décidé que les droits du successeur ne doivent pas s'appliquer à la sous-traitance, à la perte d'entreprise à un concurrent ou aux cas de dissolution d'entreprise.

La dernière affaire a trait à une décision rendue par le Conseil dans un cas de réexamen. Dans une décision datant de 1983, le Conseil a jugé que la perte d'un contrat à la suite du processus d'appel d'offres constituait une vente d'entreprise. Lors de la révision, un nouveau quorum a réentendu les faits de l'affaire et a conclu que la perte d'un tel contrat ne correspond pas à une vente d'entreprise[51].

Employeur unique

En 1984-1985, le Conseil avait à examiner quatre requêtes visant à faire déclarer un employeur unique. Deux de ces requêtes ont été agréées et les deux autres rejetées.

Dans l'une des décisions où une déclaration a été accordée, le Conseil a affirmé que l'objet de la déclaration doit correspondre aux fins de l'article, c'est-à-dire empêcher que l'on se soustrait aux obligations imposées par le Code ou minimiser l'effet préjudiciable de la multiplicité d'entreprises sur les droits de négociation existants. Des déclarations seront donc prononcées uniquement pour réparer un méfait, qu'il soit réel ou imminent[52]. Dans la deuxième affaire, la requête présentée en vertu de l'article 133 n'a pas été contestée et il y a eu une déclaration d'employeur unique[53].

Dans l'une des deux requêtes visant à faire déclarer un employeur unique et qui ont été rejetées, le Conseil a déterminé que l'un des employeurs ne relevait plus de l'autorité fédérale. Il n'avait donc pas compétence pour prononcer une déclaration ayant un effet dans le présent ou dans l'avenir. Sans décider s'il avait compétence pour faire une déclaration en vertu de l'article 133 avec effet rétroactif seulement, le Conseil a rejeté la requête et a préféré examiner les circonstances de l'affaire en se fondant sur les dispositions du Code relatives à la vente d'entreprise[54].

Le Conseil a en outre rejeté la requête d'un syndicat visant à faire déclarer un employeur unique dans **Freight Emergency Service Ltd.**[55]. Il a décidé que le syndicat ne pouvait pas obtenir gain de cause en invoquant l'article 133, du fait que les sociétés n'avaient rien en commun du point de vue de la propriété et que l'une d'elles n'était plus un employeur au sens du Code lorsque le syndicat a présenté sa requête.

Compétence constitutionnelle - fédérale ou provinciale

Dans cinq motifs de décision, le Conseil a été appelé à déterminer si la question relevait de la compétence constitutionnelle fédérale ou provinciale.

Lorsque la question en litige est la compétence constitutionnelle concernant une activité subsidiaire particulière, le Conseil applique trois critères qu'il a énoncés dans **Marathon Realty Company Limited**[56]. Voici les questions qu'il faut poser:

> «Premièrement, y a-t-il une entreprise de compétence fédérale dans la cause? Dans la plupart des cas cette question ne pose aucun problème majeur, ...
>
> La deuxième question est la suivante: tenant pour acquis qu'il s'agit d'une entreprise fédérale, ses activités en question sont-elles réalisées ou dirigées dans le cadre d'une entreprise fédérale? ...
>
> La troisième question qui exige une réponse affirmative est la suivante: assumant qu'il s'agit d'une entreprise fédérale et que le travail en question se fait dans le cadre de l'entreprise fédérale, peut-on dire que les employés intéressés exécutent ce travail? Il faut répondre à cette question parce que la corrélation constitutionnelle exprimée à l'article 108 vise également les employés et concerne particulièrement le pourcentage de temps qu'un employé consacre au travail en question...»

Dans deux affaires, le Conseil a jugé, en appliquant ces critères, que les employeurs qui avaient obtenu des contrats pour entretenir les camions d'une entreprise interprovinciale de camionnage sur la propriété de celle-ci relevaient de la compétence fédérale. Dans un cas[57], il s'agissait de laver les camions (y compris l'intérieur de camions frigorifiques) et de réparer les pneus. Dans l'autre[58], il fallait assurer l'entretien mécanique des camions. Le Conseil a conclu que le maintien des activités principales d'une entreprise fédérale soumet celle-ci à l'autorité fédérale, en faisant remarquer que l'inexistence d'un lien social avec l'entreprise fédérale principale n'est pas déterminante; ce qui compte, c'est plutôt le lien fonctionnel entre les deux entités.

Dans le cas d'une requête en accréditation incontestée, le Conseil a, de sa propre initiative, invité le requérant à établir le caractère fédéral de l'employeur[59]. Il a décidé qu'il n'avait pas compétence pour entendre le bien-fondé de la requête, vu que l'employeur n'est pas une entreprise fédérale et qu'il ne se livre pas non plus à des activités dans le cadre d'une entreprise fédérale. Il a déclaré qu'il ne pouvait décider s'il avait compétence qu'en se fondant sur les preuves produites. En l'espèce, les preuves étaient insuffisantes pour montrer la présence d'une entreprise fédérale. La société en question fournissait les services de chauffeurs et de mécaniciens à des entreprises manufacturières qui transportent leurs propres marchandises au-delà des frontières provinciales et nationales.

Dans une autre affaire[60], le Conseil a décidé qu'il n'avait pas compétence constitutionnelle pour examiner une plainte fondée sur l'article 161.1 (devoir de présentation juste par le syndicat). Il a estimé qu'il n'existait aucune preuve concluante reliant la partie des activités du syndicat qui a fait l'objet de la plainte à une entreprise fédérale au sens de l'article 108 du Code. Le fait que le syndicat affecte des membres à des entités fédérales n'a pas été jugé suffisant pour habiliter le Conseil à entendre la plainte, car rien n'indique que le plaignant aurait pu avoir le droit de présenter ainsi ses membres à une entreprise fédérale.

Dans un autre cas[61], la question de la compétence du Conseil a été soulevée dans une requête en accréditation demandant que certains chauffeurs de l'Ottawa Taxi Owners and Brokers Association soient représentés. Le Conseil a examiné la jurisprudence pertinente indiquant que le critère applicable consiste à déterminer si la partie interprovinciale de l'entreprise de l'employeur est régulière et continue, bien qu'étant négligeable. Si les circonstances de l'affaire répondent à ce critère, l'entreprise est assujettie à la compétence fédérale. En l'espèce, le Conseil n'a pas pu conclure que les requêtes en question relevaient de sa compétence.

Autres décisions

Dans **Northern-Loram Joint Venture**[62], on a invoqué l'article 158 du Code qui concerne des questions pouvant être renvoyées au Conseil après avoir été soumises à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage. Il s'agissait d'un travail qui, selon chacun des syndicats, devait être exécuté par leurs membres parce qu'il était assujetti à leur convention collective respective. Le syndicat qui n'a pas obtenu le travail a présenté un grief que l'employeur a renvoyé au Conseil. Ce dernier a conclu qu'il y avait un problème d'identification des employés liés par une convention collective, de sorte que le Conseil avait compétence pour connaître l'affaire en vertu de l'article 158. Il a dit que le seul rôle que lui reconnait cet article est de répondre à la question posée et de renvoyer l'affaire à l'arbitre. Il a indiqué que le CCRT et les arbitres exercent une compétence concurrente pour connaître des affaires fondées sur l'article 158. Sur le bien-fondé, le Conseil a jugé que la convention collective du syndicat qui avait présenté le grief ne s'appliquait pas aux employés qui ont exécuté le travail en question.

Dans un cas, le syndicat a notamment demandé au Conseil de déterminer que la mise en opération d'un second terminus céréalier constituait un changement technologique (article 151)[63]. Après analyse, le Conseil a statué que le second terminus représentait un changement technologique. Par conséquent, il a jugé que l'accréditation du syndicat lui permettait de représenter les employés affectés au nouveau terminus. Il a en outre examiné la question de l'avis requis par l'article 150 du Code lorsqu'un changement technologique est prévu.

Dans un cas, un quorum du Conseil a réexaminé et infirmé une décision antérieure d'un autre quorum[64]. Cette décision rendue à la suite du réexamen a toutefois été annulée par la Cour d'appel fédérale. Pour plus de détails, voir la sous-section intitulée «Accréditation et questions connexes» à la section «Révision judiciaire et procédures connexes» à la page 45 du présent rapport.

Quant à l'article 171.1, le Conseil a fait enquête pour déterminer l'opportunité d'établir les modalités d'une première convention collective entre les parties[65]. Dans ce cas, il a appliqué l'article en question bien que, par le passé, il ne s'y soit référé que trois fois pour imposer une convention collective aux parties.

L'affaire **Nelson G. Burrows et al.**[66] porte notamment sur le devoir de présentation juste (article 161.1). Le plaignant a allégué que les règles d'embauchage énoncées dans une entente spéciale contredisaient les règles de travail de sa section locale. Le Conseil a jugé que l'article 161.1 n'avait pas été violé par le fait que l'entente en question modifiait certaines règles de présentation de sa section locale. Il n'a en outre trouvé aucune preuve indiquant que le syndicat avait refusé d'affecter l'employé ou que l'employeur avait expressément voulu l'embaucher.

Enfin, le Conseil a examiné un cas concernant l'obligation de négocier collectivement de bonne foi. Dans **Nordair Ltée**[67], le syndicat a allégué que l'employeur avait refusé de négocier collectivement de bonne foi et de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Le Conseil a jugé que l'alinéa 148a), n'avait pas été violé, ayant accepté l'argument de l'employeur selon lequel il n'était pas obligé de négocier, car une impasse durant la négociation rendait une entente improbable. Il a néanmoins recommandé de reprendre la négociation collective, puisqu'il est apparu au cours de l'audience que l'impasse n'existait plus.

Renvois

1 **Worldways Canada Limited** (1984), 55 di 151 (CCRT nº 459), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, rejetée par la Cour d'appel fédérale le 7 juin 1985, non rapportée, A-625-84

2 **Société canadienne des Postes** (1985), décision du Conseil nº 504, non encore rapportée

3 **Le Conseil de bande de Fort Alexandre** (1984), 56 di 43 (CCRT nº 462)

4 **Bernshine Mobile Maintenance Ltd.** (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT nº 465), requête fondée sur l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, alléguant que le Conseil n'avait pas la compétence constitutionnelle, rejetée le 8 octobre 1985 par la Cour d'appel fédérale, non rapportée, A-737-84

5 **La Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton** (1984), 56 di 203; et 7 CLRBR (NS) 137 (CCRT nº 475)

6 **Les Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée** (1985), 57 di 153; et 85 CLLC 10,016 (CCRT nº 485), dissidence de J. Archambault, requête en réexamen présentée en vertu de l'article 119 et devant être entendue en séance plénière

7 **Banque de commerce canadienne impériale** (1985), 85 CLLC 16,021, décision du Conseil nº 499, non encore rapportée en français

8 **Banque Nationale du Canada** (1984), 56 di 107; et 84 CLLC 16,038 (CCRT nº 466)

9 **Freight Emergency Service Ltd.** (1984), 55 di 172; et 84 CLLC 16,031 (CCRT nº 460)

10 **Buddy Lee** (1984), 56 di 128; et 7 CLRBR (NS) 56 (CCRT nº 467), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance, dossier de la Cour nº A-1151-84

11 **Okanagan Helicopters Ltd.** (1984), 9 CLRBR (NS) 257; et 85 CLLC 16,009, décision du Conseil nº 493, non encore rapportée en français, dissidence de J. Archambault

12 **Claude Paquet** (1985), 85 CLLC 16,053, décision du Conseil nº 496, non encore rapportée en français

13 **Craig Harder** (1984), 56 di 183; et 84 CLLC 16,043 (CCRT nº 472)

14 **Buddy Lee, supra**, à la note 10

15 **Gary W. Craib** (1984), décision du Conseil nº 489, non encore rapportée, dissidence de P.-É. Chiasson

16 **Jean-Paul Roy** (1985), décision du Conseil nº 495, non encore rapportée

17 **Ronald Guy** (1984), décision du Conseil nº 494, non encore rapportée

18 **Ronald Guy** (1985), 86 CLLC 16,007, décision du Conseil nº 511, non encore rapportée en français

19 **Banque de commerce canadienne impériale, supra**, à la note 7

20 **James Carbin** (1984), 85 CLLC 16,013, décision du Conseil nº 492, non encore rapportée en français

21 **Compagnie des Chemins de fer nationaux du Canada** (1984), 57 di 55 (CCRT nº 479), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, retirée, dossier de la Cour nº A-1051-84

22 **Air Canada** (1984), 8 CLRBR (NS) 397, décision du Conseil nº 490, non encore rapportée en français, en instance devant la Cour fédérale, A-1447-84

23 **Société Radio-Canada** (1984), 55 di 197 (CCRT nº 461)

24 **Canadien Pacifique Limitée** (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; et 84 CLLC 16,060, en instance devant la Cour fédérale, A-1239-84, décision originale confirmée après réexamen par le Conseil en séance plénière, dossier du Conseil nº 530-1171, décision-lettre du 23 août 1985

25 **La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1984), 56 di 137 (CCRT nº 468)

26 **Pacific Western Airlines Ltd.** (1984), 56 di 173; 7 CLRBR (NS) 346; et 84 CLLC 16,040 (CCRT nº 471)

27 **Transport Route Canada Inc., CNX/CN Camionnage** (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; et 84 CLLC 16,056 (CCRT nº 478)

28 **Le Conseil de bande de Fort Alexandre, supra**, à la note 3

29 **Société canadienne des Ports** (1985), 54 di 219 (CCRT nº 506)

30 **P.C.L. Construction Ltd. et al.** (1984), 57 di 95 (CCRT nº 481)

31 **Association des employeurs maritimes** (1984), 56 di 162 (CCRT nº 470)

32 **Main-d'Oeuvre Maska Inc.** (1984), 57 di 193 (CCRT nº 487)

33 **Ottawa Taxi Owners and Brokers Association** (1984), 56 di 73 (CCRT nº 464)

34 **La Chambre des communes** (1984), 55 di 129; 6 CLRBR (NS) 354; et 84 CLLC 16,024 (CCRT nº 456)

35 **Gilles Drapeau et autres** (1984), 57 di 132 (CCRT nº 483)

36 **Terminal Maritime Pointe-au-Pic** (1984), 56 di 240 (CCRT nº 477)

37 **MacCosham Van Lines (Canada) Ltd.** (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; et 84 CLLC 16,051 (CCRT nº 474)

38 **Société canadienne des Ports** (1985), 54 di 246 (CCRT nº 507)

39 **Québecair** (1985), décision du Conseil nº 505, non encore rapportée

40 **William E. Blonski** (1984), 56 di 222; 8 CLRBR (NS) 111; et 84 CLLC 16,054 (CCRT nº 476)

41 **Bell Canada** (1984), 56 di 150 (CCRT nº 469)

42 **Alberto Timpauer** (1985), décision du Conseil nº 502, non encore rapportée, requête en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale accueillie le 19 mars 1985, A-277-85

43 **Francine Tremblay et autres** (1985), décision du Conseil nº 497, non encore rapportée

44 **Samuel John Snively** (1984), 57 di 139; et 8 CLRBR (NS) 309 (CCRT nº 484), en instance devant la Cour fédérale, A-1205-84

45 **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra**, à la note 4

46 **Highway Truck Service Ltd.** (1984), décision du Conseil nº 486, non encore rapportée, requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale alléguant que le Conseil n'avait pas la compétence constitutionnelle, rejetée le 8 octobre 1985 par la Cour d'appel fédérale, non encore rapportée, A-1426-84, demande d'autorisation d'en appeler à la Cour suprême du Canada, rejetée le 16 décembre 1985

47 **Emde Trucking Ltd.** (1985), 10 CLRBR (NS) 1, décision du Conseil nº 501, non encore rapportée en français

48 **Northern-Loram Joint Venture** (1985), 9 CLRBR (NS) 218, décision du Conseil nº 498, non encore rapportée en français, en instance devant la Cour fédérale, A-106-85 (pour d'autres motifs, c'est-à-dire concernant le renvoi présenté en vertu de l'article 158)

49 **Intermountain Transport Ltd.** (1984), 57 di 74; et 8 CLRBR (NS) 141 (CCRT nº 480)

50 **Freight Emergency Service Ltd., supra**, à la note 9

51 **CAFAS Inc.** (1984), 56 di 54; 7 CLRBR (NS) 1; et 84 CLLC 16,034 (CCRT nº 463)

52 **Emde Trucking Ltd., supra**, à la note 47

53 **Transport Route Canada Inc., CNX/CN Camionnage, supra**, à la note 27

54 **Intermountain Transport Ltd., supra**, à la note 49

55 **Freight Emergency Service Ltd., supra**, à la note 9

56 **Marathon Realty Company Limited** (1977), 25 di 387; [1978] 1 Can LRBR 493; et 78 CLLC 16,138 (CCRT nº 117); l'extrait cité à la page 38 du présent rapport se trouve aux pages 393-394; 498-499; et 492 des présentes références

57 **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra**, à la note 4

58 **Highway Truck Service Ltd., supra**, à la note 46

59 **Main-d'Oeuvre Maska Inc., supra**, à la note 32

60 **Harvey Jennings** (1985), décision du Conseil nº 503, non encore rapportée

61 **Ottawa Taxi Owners and Brokers Association**, **supra**, à la note 33

62 **Northern-Loram Joint Venture**, **supra**, à la note 48

63 **Prince Rupert Grain Terminal Ltd.** (1984), 9 CLRBR (NS) 1, décision du Conseil nº 491, non encore rapportée en français

64 **Société Radio-Canada** (1984), 55 di 145 (CCRT nº 457), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, accueillie par la Cour d'appel fédérale (1985), 57 N.R. 188

65 **Le Conseil de bande de Fort Alexandre**, **supra**, à la note 3

66 **Nelson G. Burrows et autres** (1984), 57 di 205 (CCRT nº 488)

67 **Nordair Ltée** (1985), 85 CLLC 16,023, décision du Conseil nº 500, non encore rapportée en français

Statistiques

En 1984-1985, la Cour suprême du Canada a rendu un jugement dans les deux seuls appels en instance devant elle[1]. Dans les deux cas, la décision du Conseil a été en partie confirmée et en partie infirmée. À la fin de l'année, il ne restait aucun autre appel en instance devant la Cour suprême du Canada, car celle-ci avait refusé l'autorisation d'interjeter appel dans les deux autres cas où on s'est adressé à elle[2].

Quant aux requêtes visant à faire réviser et annuler les décisions ou ordonnances du Conseil en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale du Canada, la Cour d'appel fédérale s'est prononcée sur seulement sept décisions du Conseil[3]. Dans tous les cas sauf deux, la Cour a publié des motifs de jugement[4]. La décision du Conseil est demeurée inchangée dans quatre cas[5]; elle a été confirmée en grande partie, mais infirmée sur un point secondaire dans un cas[6], et elle a été annulée dans un cas[7]. Dans la dernière affaire, la requête fondée sur l'article 28 a été rejetée en raison de son aspect théorique, vu que le Conseil avait lui-même annulé la décision en question[8]. En outre, une requête fondée sur l'article 28 a été reportée sine die[9]. De plus, 18 requêtes présentées en application du même article ont été retirées[10], de même qu'un appel devant la Cour d'appel découlant du refus de la Division de première instance de surseoir à l'exécution d'une décision du Conseil[11].

La Division de première instance de la Cour fédérale a rejeté deux requêtes en interdiction présentées en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale parce qu'elle n'avait pas compétence[12]. Les autres procédures entamées devant la Division de première instance ne touchaient le Conseil qu'indirectement. Une série de procédures concernait une évaluation des dommages découlant du fait qu'un tribunal avait sursis à l'exécution d'ordonnances du Conseil[13]. L'autre procédure se rapportait à une affaire d'outrage dans laquelle un syndicat avait obtenu gain de cause contre un employeur qui ne s'était pas conformé à une ordonnance du Conseil déposée à la Cour fédérale en vertu de l'article 123 du Code canadien du travail[14].

Les tribunaux de la Colombie-Britannique ont été appelés à réviser deux décisions rendues dans une seule affaire. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a confirmé une décision dans laquelle la Cour suprême de cette province avait statué sur la validité d'un renvoi au Conseil effectué par un conseil d'arbitrage en vertu de l'article 158 du Code canadien du travail[15]. Sur le fond, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a annulé ce renvoi[16]. Un appel de cette décision est en instance[17].

Article 18 de la Loi sur la Cour fédérale

Lorsqu'une partie demande la révision judiciaire d'une décision rendue par le Conseil canadien des relations du travail, elle cherche normalement à faire réviser et annuler une décision ou une ordonnance par la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Au cours de l'année, on a réaffirmé à deux reprises qu'étant donné l'article 122 du Code canadien du travail, il n'y a pas de recours contre le Conseil devant la Division de première instance de la Cour fédérale en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale. Aux termes de cet article, la Division de première instance ne peut absolument pas réviser une décision du Conseil, même s'il est allégué que l'employeur en question ne relève pas de la compétence du Conseil, que ce soit pour des motifs constitutionnels[18] ou autres[19]. Le Code, et en particulier l'article 122, prévoit que les décisions ou ordonnances finales du Conseil ne peuvent être révisées que par la Cour d'appel fédérale lorsqu'il y a déni de justice naturelle ou d'autres excès de compétence.

Justice naturelle

Dans quatre affaires, il a été allégué que le Conseil avait violé les principes de la justice naturelle. La Cour d'appel fédérale a sommairement rejeté cette allégation dans les quatre cas[20].

Dans un cas où la question était de savoir si le Conseil avait commis un déni de justice naturelle en ne tenant pas d'audience, la Cour a réaffirmé dans ses motifs que le Conseil n'est pas tenu de procéder à une telle audience. Il suffit qu'il donne aux parties une occasion raisonnable de présenter leur cause, ce qu'il a fait. Dans cette affaire, il s'agissait d'une requête en révision dans laquelle le requérant avait demandé au Conseil d'ajouter certains postes à une ordonnance d'accréditation existante[21]. Le Conseil avait voulu faire observer à la Cour que la loi ne l'obligeait pas à tenir une audience. La Cour a mis en doute le pouvoir du Conseil de faire de telles observations relativement à une question de justice naturelle. Le Conseil a fait valoir que, dans une décision qu'elle venait de rendre, la Cour suprême du Canada avait reconnu le pouvoir d'un tribunal de débattre une affaire de justice naturelle s'il soulevait une question d'interprétation de la loi[22]. La Cour d'appel fédérale a vigoureusement rejeté l'argument selon lequel l'autorité du Conseil serait ainsi justifiée et lui a refusé toute possibilité de faire des observations au sujet de la question de la justice naturelle. D'après la Cour, en l'absence d'un pouvoir légal précis conférant au Conseil une plus grande

autorité ce dernier n'avait que le droit de faire des représentations concernant sa compétence pour rendre l'ordonnance en question.

Allégation d'excès de compétence

L'article 122 du Code canadien du travail donne au Conseil le dernier mot sur des questions de droit et de fait. Seul un excès de compétence autorise un tribunal à annuler une décision du Conseil. La détermination de ce qui constitue une erreur de compétence a été une question embarrassante.

Accréditation et questions connexes

La série la plus complexe de procédures judiciaires entamées au cours de l'année a commencé avec un certain nombre de requêtes en accréditation et en révision présentées au Conseil concernant les pigistes qui oeuvrent dans le secteur de la radiodiffusion et de la télévision. Le Conseil a décidé que les pigistes en question étaient des employés au sens du Code, mais il a rejeté les requêtes en accréditation visant à créer une unité de négociation uniquement pour les pigistes. Il a plutôt ajouté les pigistes à un certain nombre d'unités de négociation existantes selon les fonctions de chacun. Il a en outre réorganizé certaines unités de négociation. Un scrutin tenu parmi les pigistes n'a jamais été dépouillé[23]. Cette première décision du Conseil a donné lieu à un certain nombre de requêtes fondées sur l'article 28[24].

Dans cette première décision, le Conseil avait indiqué en passant dans ses motifs que les personnes ajoutées à une unité de négociation étaient liées par la convention collective en vigueur dans leur nouvelle unité plutôt que par leur ancienne convention. Cette question a par la suite fait l'objet d'un grave différend entre les parties, de sorte que celles-ci se sont de nouveau adressées au Conseil. Dans sa deuxième décision, le Conseil a modifié sa position originale en concluant que des employés ajoutés qui avaient auparavant été liés par une convention collective continuaient de l'être, de sorte qu'il y avait de multiples conventions dans une seule unité de négociation[25]. À la suite d'une requête en réexamen, la deuxième décision a toutefois été annulée par le Conseil. Dans cette troisième décision, celui-ci est revenu à sa position initiale en déclarant que les employés ajoutés étaient assujettis à la convention collective de leur nouvelle unité de négociation, de sorte qu'il n'existait qu'une seule convention par unité[26]. Les deuxième et troisième décisions du Conseil ont toutes deux donné lieu à des requêtes fondées sur l'article 28[27].

En huit jours d'audience, la Cour d'appel fédérale a entendu toutes les requêtes prévues à l'article 28 et visant les trois décisions du Conseil. La Cour a, à la majorité, confirmé la première décision[28]. Elle a conclu que le Conseil n'avait pas agi proprio motu (de sa propre initiative) en révisant les certificats et elle a indiqué qu'en tout cas il avait le droit d'agir ainsi en vertu de l'article 119. Elle a décidé que la question du statut d'employé relevait de la compétence du Conseil, de sorte que la décision de ce dernier ne pouvait être révisée que s'il avait interprété la loi de façon clairement déraisonnable. La Cour a estimé qu'aucune erreur de compétence n'avait été commise en l'espèce. Elle a en outre jugé à la majorité, pour divers motifs, que le Conseil avait agi dans les limites de sa compétence en examinant la question du caractère représentatif des unités de négociation élargies.

La déclaration faite par le Conseil dans sa troisième décision concernant la convention collective applicable a été annulée par la Cour pour le motif que cette question de savoir quelle convention collective s'appliquait n'avait pas été présentée au Conseil en bonne et due forme. La Cour a jugé que le sous-alinéa 118p)(vii) du Code, qui accorde au Conseil le pouvoir de décider, dans toute procédure entamée devant lui, si une personne est liée par une convention collective, ne pouvait être invoqué que dans le cadre d'une procédure engagée en vertu d'un autre article du Code. Aucune procédure ne pourrait se fonder sur l'alinéa 118p) même[29]. La Cour n'a pas modifié cette partie de la troisième décision du Conseil qui avait annulé la deuxième[30]. En conséquence, la seule chose qui restait à la fin des procédures judiciaires était la première décision qui stipulait que les employés ajoutés étaient liés par la convention collective de leur nouvelle unité de négociation (ce qui avait été répété dans la déclaration faite par le Conseil dans sa troisième décision maintenant annulée).

Les seules autres décisions que la Cour d'appel fédérale a rendues relativement à des accréditations concernaient principalement des allégations de déni de justice naturelle que le Cour a rejetées, comme il a déjà été dit[31]. Une affaire concernant une requête en révision dans laquelle le Conseil avait ajouté un poste à une ordonnance d'accréditation existante soulevait également une question de compétence. La Cour a sommairement rejeté la prétention de l'employeur selon laquelle le Conseil avait excédé sa compétence en fondant sa décision sur des preuves insuffisantes. Elle a jugé que cette décision était largement appuyée par les preuves et elle ne s'est pas prononcée sur la proposition voulant que l'insuffisance de preuve pouvait entraîner une erreur de compétence[32].

• Violations du Code

La Cour suprême du Canada a été appelée à réviser une décision du Conseil selon laquelle un refus concerté de faire des heures supplémentaires, même si on présume que le travail supplémentaire était facultatif d'après la convention collective, équivalait à une grève aux termes du Code[33]. La Cour a jugé que l'interprétation de la définition du mot «grève» est du ressort du Conseil. La Cour ne peut intervenir que si le Conseil interprète ce terme d'une façon clairement déraisonnable, c'est-à-dire s'il agit de mauvaise foi. Elle n'a pu trouver aucun motif pour infirmer la conclusion du Conseil.

De la même façon, la Cour d'appel fédérale a refusé d'annuler une décision du Conseil qui a jugé qu'un employeur s'était rendu coupable d'une pratique déloyale de travail lorsqu'il a proposé, au terme d'une grève légale, de garder les briseurs de grève et de ne rappeler les grévistes qu'en cas de vacances[34]. La Cour d'appel fédérale a en outre rejeté sommairement, sans prononcer de motifs, l'allégation que le Conseil avait outrepassé sa compétence en jugeant qu'un syndicat n'avait pas manqué à son devoir de représentation juste[35].

• Vente d'entreprise

On a demandé à la Cour suprême du Canada d'annuler une déclaration de vente d'entreprise faite par le Conseil dans le cas d'une banque qui avait, pour des motifs antisyndicaux, fermé une succursale accréditée et affecté les employés à une autre succursale[36]. La Cour a rejeté à l'unanimité l'argument selon lequel il s'agissait là d'une question préliminaire à la compétence du Conseil et qu'elle pouvait dans ce cas substituer son interprétation à celle du Conseil. Elle a plutôt déclaré que le Conseil agissait dans les limites de sa compétence aussi longtemps qu'il interprétait l'expression «vente d'entreprise» de manière raisonnable. La Cour a jugé que l'interprétation du Conseil était raisonnable et a donc confirmé la déclaration de celui-ci.

• Redressements

La dernière affaire mentionnée concernait aussi une plainte de pratique déloyale de travail; le Conseil avait jugé dans ce cas qu'il y avait eu violation et avait ordonné d'importants redressements. Seuls certains de ces redressements étaient en cause devant la Cour suprême du Canada. Le Conseil avait jugé que la banque, en fermant la succursale accréditée pour éviter la syndicalisation, avait également fait des économies. Il avait ordonné que cette somme soit versée dans un fonds en fiducie afin d'inciter les employés de banque en général à se conformer aux objectifs du Code. Il avait conclu que la fermeture de la succursale constituerait un message à l'intention des autres employés qui n'étaient pas directement touchés. Sans faire d'observation sur cette conclusion, la Cour a simplement indiqué qu'elle ne voyait pas de relation entre les conséquences de la violation et le redressement sous forme de versement d'une somme dans un fonds en fiducie. Elle a donc annulé ce fonds, de même qu'une lettre qui faisait mention de ce fonds et qui, par ordre du Conseil, devait être envoyée à tous les employés de la banque. La Cour a en outre, à la majorité, invoqué d'autres motifs pour annuler la lettre. Selon son interprétation, la lettre forçait le président de la banque à déclarer qu'il croyait aux objectifs du Code, même si ce n'était pas le cas. Elle a jugé que cela constituait une mesure punitive et une atteinte à la liberté d'expression. Elle n'a pas estimé que le président de la banque ne faisait que promettre de se conformer à la loi[37].

La Cour suprême du Canada a en outre annulé un des redressements ordonnés par le Conseil dans une autre affaire[38]. Lorsque, dans cette affaire, le Conseil avait jugé que le refus concerté de faire des heures supplémentaires constituait une grève illégale, le vrai problème opposant les parties avait été de savoir si, en vertu de la convention collective, les heures supplémentaires étaient facultatives ou obligatoires. À titre de redressement dans le cas de la grève illégale, le Conseil avait notamment ordonné qu'un grief déjà présenté à ce propos soit renvoyé à l'arbitrage. La Cour a accepté que le Conseil avait conclu de façon raisonnable qu'il avait le pouvoir de rendre une telle ordonnance, mais elle a fait savoir que cette prémisse n'était d'aucun secours audit Conseil. Comme les dispositions pertinentes décrivaient, énuméraient ou limitaient le genre d'ordonnances que le Conseil pouvait rendre, il s'agissait de dispositions qui «confèrent la compétence» , et le Conseil doit les interpréter correctement. Comme la Cour a conclu que le Conseil avait mal interprété ces dispositions, le redressement en question a été annulé.

Par cette décision, la Cour suprême du Canada a élargi la notion d'erreur de compétence, ce qui permettrait éventuellement à la Cour d'intervenir plus souvent dans les décisions du Conseil. La Cour a établi une distinction, dont les limites précises demeurent incertaines, entre des dispositions légales qui confèrent la compétence et qui donnent raison à la Cour lorsqu'il s'agit de déterminer ce qui est correct, et d'autres dispositions légales qui ne confèrent aucune compé-

tence et à l'égard desquelles prévaut toute interprétation raisonnable du Conseil. Ce n'est qu'en rapport avec ce dernier genre de dispositions que l'expertise du Conseil est reconnue. Il reste à découvrir toutes les ramifications de ce raisonnement.

La Cour d'appel fédérale n'a tranché qu'une seule affaire de redressement au cours de l'année[39]. Le Conseil avait ordonné à l'employeur d'offrir de nouveau une convention collective sans la proposition qui y était liée au début et que le Conseil avait considérée comme une pratique déloyale de travail. La Cour a conclu que l'article 189 accordait au Conseil le pouvoir d'ordonner ce redressement, car celui-ci remettait simplement les parties dans la position où elles se seraient trouvées s'il n'y avait pas eu de violation. Dans la même affaire, le Conseil avait ordonné que les promotions accordées au cours d'une grève soient annulées. La Cour n'a pas vu de lien entre cette mesure et la violation, et elle a donc annulé ce redressement.

• Procédure de réexamen

Lorsqu'une requête fondée sur l'article 119 vise le réexamen d'une décision parce que le Conseil a commis une erreur relativement à une importante question de droit ou de politique, et que le Conseil décide d'examiner la requête, celle-ci est normalement entendue en séance plénière. Dans une affaire de réexamen, le quorum saisi de la requête a décidé de la renvoyer en séance plénière. Exceptionnellement, cette voie n'était pas praticable dans les circonstances, et le quorum de trois personnes prévu au début a tranché l'affaire. Dans une requête fondée sur l'article 28, on a soutenu que le fait que la question n'avait pas été réglée en séance plénière constituait un excès de compétence. La Cour a rejeté cette prétention. La décision a été rendue par un quorum de trois personnes qui, de droit, est le Conseil. Il appartient au Conseil seul de décider si l'affaire doit être instruite par plus de trois personnes, qui est le nombre minimum requis et cette décision n'a rien à voir avec sa compétence[40].

Procédures autres que la révision

Les autres procédures judiciaires mettant en cause le Conseil ne découlaient pas de tentatives de faire réviser ses décisions, du moins pas directement.

Dans une affaire de désobéissance, un syndicat a poursuivi un employeur parce que celui-ci ne s'était pas conformé à une ordonnance du Conseil qui lui avait enjoint de réintégrer quatre enseignants employés par un Conseil de bande indienne. La Division de première instance de la Cour fédérale a imposé des amendes substantielles et, à défaut de paiement, des peines d'emprisonnement. Comme il y a eu défaut de paiement, des peines d'emprisonnement de courte durée ont été imposées[41].

La Division de première instance de la Cour fédérale a en outre été appelée à fixer des dommages-intérêts dans une affaire où le tribunal a sursis à l'exécution d'ordonnances du Conseil. Il y a quelque temps, cette même Division de première instance avait, à la demande d'un syndicat, sursis à l'exécution d'ordonnances du Conseil qui avait conclu qu'une personne devait être admise dans le syndicat et qu'une autre devait être considérée comme membre détenteur de carte (en vue d'obtenir la qualité de membre). Le sursis avait été accordé en attendant l'issue des requêtes que le syndicat avait présentées en vertu de l'article 28[42]. Dans de tels cas, si l'ordonnance suspendue est par la suite confirmée, le requérant, en l'espèce le syndicat, doit réparer les dommages subis en raison de la non-exécution de l'ordonnance. Dans ces affaires, la Cour d'appel fédérale avait levé le sursis[43], mais elle avait subséquemment annulé les ordonnances du Conseil[44] que la Cour suprême du Canada a toutefois rétablies en dernière instance[45]. Par conséquent, le syndicat devait réparer les dommages causés aux deux plaignants par le sursis. La personne qui devait être admise dans le syndicat a pu établir avec précision la perte pécuniaire qu'elle avait subie par suite de la non-exécution de l'ordonnance du Conseil. L'autre personne n'a toutefois reçu qu'une indemnité minimale parce qu'elle n'a pu ni prouver ni quantifier ses pertes[46].

Les tribunaux de la Colombie-Britannique ont été chargés de réviser une affaire renvoyée au Conseil par un conseil d'arbitrage. Le syndicat en cause a prétendu que le renvoi n'était pas valide, étant donné qu'il ne concernait aucune des questions prévues à l'article 158. Il a demandé à la Cour suprême de la Colombie-Britannique d'annuler le renvoi au Conseil. Ce dernier avait fait valoir que le renvoi par le conseil d'arbitrage, bien qu'étant une décision de celui-ci, était en même temps une procédure entamée devant le CCRT; par conséquent, les tribunaux de la Colombie-Britannique n'avaient pas compétence ou n'auraient pas dû l'exercer concernant une telle procédure du Conseil. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a confirmé la décision de la Cour suprême de la même province selon laquelle les tribunaux de cette province avaient compétence dans la mesure où il s'agissait de la décision d'un conseil d'arbitrage. La décision de renvoyer l'affaire au Conseil ne pouvait pas être préliminaire; elle ne pouvait être prise qu'après que le

syndicat eut plaidé le bien-fondé de sa cause[47]. Lorsque le bien-fondé de l'affaire a été instruit par la Cour suprême de la Colombie-Britannique, le renvoi du conseil d'arbitrage au Conseil a été annulé parce que la Cour a jugé qu'il avait été présenté trop tard, c'est-à-dire après que le conseil d'arbitrage eut déjà tranché la question renvoyée[48]. Il n'a pas été décidé si la question était prévue par l'article 158.

Renvois

1 **Banque Nationale du Canada** c. **Union internationale des employés de commerce et autre**, [1984] 1 R.C.S. 269; et (1984), 9 D.L.R. (4th) 10; **Re Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie** v. **Canada Labour Relations Board et al.** (1984), 14 D.L.R. (4th) 457; 55 N.R. 321; et 84 CLLC 14,069 (C.S.C.)

2 Dans **Claude Latrémouille** c. **CCRT et autre**, l'autorisation avait été demandée à la fin de l'année précédente (19 mars 1984) et a été refusée le 2 avril 1984, Bulletin de la Cour suprême, page 360/84, le 6 avril 1985. Dans **J. Ross Bartlett et autres** c. **Eastern Provincial Airways Limited et autres**, l'autorisation d'en appeler a été demandée le 1er octobre 1984 et rejetée le 11 octobre 1984, Bulletin de la Cour suprême, page 925/84, le 12 octobre 1984

3 **Société Radio-Canada** (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT nº 383); **Société Radio-Canada**(1982), 50 di 141 (CCRT nº 396); **Société Radio-Canada** (1984), 55 di 145 (CCRT nº 457); **Eastern Provincial Airways Limited** (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; et 84 CLLC 16,012 (CCRT nº 448); **Serge Gervais** (1983), 53 di 104 (CCRT nº 418); **Vancouver Wharves Ltd.**, dossier du Conseil 530-1091, décision-lettre du 28 juin 1984; **Ottawa Riverboat Company Limited**, dossier du Conseil nº 530-1002, décision-lettre du 29 juillet 1983

4 Les deux affaires dans lesquelles aucun motif de jugement n'a été publié sont **Serge Gervais** c. **CCRT et autre**, dossier de la Cour nº A-874-83, décision du 11 novembre 1984; et **Paul Carroll et Darroch Watson** c. **CCRT et Ottawa Riverboat Company Limited et autre**, dossier de la Cour nº A-1200-83, décision du 4 décembre 1984

5 **Société Radio-Canada et autres** c. **CCRT et autres (Société Radio-Canada nº 1)**, dossier de la Cour A-458-82, requête rejetée par la Cour d'appel fédérale le 17 octobre 1984; dossiers de la Cour nos A-467-82, A-445-82 et A-725-82, requêtes rejetées à la majorité par la Cour d'appel fédérale dans ses motifs publiés le 22 janvier 1985, requête en autorisation d'interjeter appel rejetée le 9 mai 1985, 59 N.R. 80 (décision du Conseil nº 383); **Serge Gervais**, **supra**, à la note 4; **Ottawa Riverboat**, **supra**, à la note 4; **Vancouver Wharves Ltd.** v. **International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 514 et al.** (1985), 60 N.R. 118 (C.A.F.)

6 **Eastern Provincial Airways Limited** c. **CCRT et autre**, 84 CLLC 14,042 (C.A.F.); et **J. Ross Bartlett et autres** c. **Eastern Provincial Airways Limited et autres**, dossier de la Cour A-1894-83, jugement incorporant les mêmes motifs publiés le 19 avril 1984, requête présentée par M. Bartlett et autres pour obtenir l'autorisation d'interjeter appel, rejetée, **supra**, à la note 2

7 **Latrémouille et al.** v. **CLRB (Société Radio-Canada nº 3)** (1985), 57 N.R. 188 (C.A.F.), dossier de la Cour A-694-84, (décision du Conseil nº 457), requête en autorisation d'interjeter appel rejetée le 9 mai 1985 (1985), 59 N.R. 80. Une requête présentée à la Cour d'appel fédérale en vue d'obtenir un sursis à l'exécution de la décision du Conseil en attendant la décision de la Cour a été reportée plusieurs fois et n'a jamais été tranchée par la Cour.

8 **Syndicat général du cinéma et de la télévision (Radio-Canada) (CSN) et autres** c. **Société Radio-Canada (Société Radio-Canada nº 2)**, dossier de la Cour nº A-1199-82, requête rejetée le 22 janvier 1985, requête en autorisation d'interjeter appel rejetée le 9 mai 1985 (1985), 59 N.R. 80 (décision du Conseil nº 396)

9 **Canadian National Railways** v. **Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers et al.**, dossier de la Cour nº A-837-82

10 **La Société canadienne des Postes** c. **CCRT et autre**, dossiers de la Cour nos A-831-84, A-832-84 et A-833-84; **Labrador Airways Limited** v. **CLRB**, dossiers de la Cour nos A-1108-83, A-591-84 et A-448-84; **General Aviation Services Ltd.** c. **CCRT et autre**, dossiers de la Cour nos A-469-82 et A-762-82; **Keith Chapman** c. **CCRT et General Aviation Services Limited et autre**, dossier de la Cour nº A-794-82; **Ursula Henriette Catton et autre** c. **CCRT et General Aviation Services Ltd. et autre**, dossiers de la Cour nos A-889-82, A-890-82 et A-891-82; **Le Conseil de bande de Fort Alexandre et autres** c. **CCRT et autres**, dossier de la Cour nº A-1488-83; **Association des employés maritimes de la Pointe-au-Pic** c. **CCRT et autres**, dossier de la Cour nº A-741-83; **Austin Airways Limited** c. **CALEA et autres**, dossier de la Cour nº A-1489-83; **CALEA** c. **Austin Airways Limited et autres**, dossier de la Cour nº A-320-84; **Conseil des Montagnais** c. **CCRT et autres**, dossier de la Cour nº A-442-84; **Scotian**

Shelf Traders Limited c. **Fred Archibald Windsor et autres**, dossier de la Cour nº A-1652-83

11 **Andrea Vergis et autre** c. **CCRT et General Aviation Services Ltd. et autre**, dossier de la Cour nº A-1110-82, appel de [1983] 1 C.F. 482 (D.P.I.); et (1982), 142 D.L.R. (3d) 747

12 **Brink's Canada Limited** c. **CCRT et autre**, dossier de la Cour nº T-190-85, requête rejetée par la Division de première instance de la Cour fédérale le 5 février 1984, motifs prononcés le 25 février 1984; **L'Orateur de la Chambre des communes** c. **CCRT et AFPC et autres**, dossier de la Cour nº T-751-84, requête rejetée par la Division de première instance de la Cour fédérale le 29 mai 1984

13 **David C. Nauss and Peter H. Roberts** v. **International Longshoremen's Association et al.**, dossier de la Cour nº T-442-81, dommages-intérêts évalués par un arbitre dans une décision rendue le 25 octobre 1984

14 **Manitoba Teachers' Society et autres** c. **Le Chef et/ou conseil de la bande indienne de Fort Alexandre et autres**, dossier de la Cour nº T-1754-84, décisions de la Division de première instance de la Cour fédérale, 15 novembre 1984 et 14 février 1985

15 **CLRB** v. **BRASC, CP Air, Vickers et al.**, dossier de la Cour nº CA 001759, décision de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, 19 juin 1984

16 **BRASC** v. **CLRB, CP Air, Vickers et al.**, dossier de la Cour nº A 833022, décision de la Cour suprême de la Colombie-Britannique, 12 février 1985

17 Appel par **CP Air**, dossier de la Cour nº CA 003631, audience devant la Cour d'appel de la Colombie-Britannique prévue pour le 6 mai 1986

18 **Brink's, supra**, à la note 12

19 **La Chambre des communes, supra**, à la note 12

20 **Serge Gervais, supra**, à la note 4; **Ottawa Riverboat, supra**, à la note 4; **Eastern Provincial Airways, supra**, à la note 6; **Vancouver Wharves, supra**, à la note 5

21 **Vancouver Wharves, supra**, à la note 5

22 **Réal Bibeault et autres** c. **Kenneth McCaffrey et Travailleurs unis de l'alimentation et d'autres industries, local P-105 et autres**, [1984] 1 R.C.S. 176; et (1984), 52 N.R. 241

23 **Société Radio-Canada (383), supra**, à la note 3

24 **Société Radio-Canada nº 1, supra**, à la note 4

25 **Société Radio-Canada (396), supra**, à la note 3

26 **Société Radio-Canada (457), supra**, à la note 3

27 **Société Radio-Canada nº 2, supra**, à la note 8 et **Société Radio-Canada nº 3, supra**, à la note 7

28 **Société Radio-Canada nº 1, supra**, à la note 5

29 **Société Radio-Canada nº 3, supra**, à la note 7

30 **Ibid.** et **Société Radio-Canada nº 2, supra**, à la note 8

31 **Vancouver Wharves, supra**, à la note 5; **Ottawa Riverboat, supra**, à la note 4

32 **Vancouver Wharves, supra**, à la note 5

33 **Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie, supra**, à la note 1

34 **Eastern Provincial Airways, supra**, à la note 6

35 **Serge Gervais, supra**, à la note 4

36 **Banque Nationale du Canada, supra**, à la note 1

37 **Ibid.**

38 **Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie, supra**, à la note 1

39 **Eastern Provincial Airways, supra**, à la note 6

40 **Société Radio-Canada nº 3, supra**, à la note 7

41 **Le Conseil de bande de Fort Alexandre, supra**, à la note 14. D'autres procédures concernant la désobéissance devaient suivre, mais les parties ont finalement conclu une entente monétaire, de sorte que l'on n'a pas eu recours à ces autres procédures.

42 **Local 269 of the International Longshoremen's Association et al.** v. **David C. Nauss and Peter H. Roberts**, dossier de la Cour nº T-442-81, décision de la Cour d'appel fédérale, 3 février 1981

43 **David C. Nauss et Peter H. Roberts** c. **La Section 269 de l'Association internationale des débardeurs**, [1982] 1 C.F. 114 (C.A.); (1981), 122 D.L.R. (3d) 573; (1981), 36 N.R. 238; et 81 CLLC 14,110

44 **L'Association des débardeurs d'Halifax, section locale 269 de l'Association internationale des débardeurs** c. **David C. Nauss et autres**, [1981] 2 C.F. 827 (C.A.); (1981), 124 D.L.R. (3d) 171; et (1981), 37 N.R. 242

45 **CCRT et David C. Nauss** c. **Association des débardeurs d'Halifax, section locale 269 de l'Association internationale des débardeurs et autres**, [1983] 1 R.C.S. 245; (1983), 144 D.L.R. (3d) 1; (1983), 46 N.R. 324; et 83 CLLC 14,022

46 **Nauss et Roberts**, **supra**, à la note 13

47 **Vickers**, **supra**, à la note 15

48 **Vickers**, **supra**, à la note 16